

UNIVERSITÉ DE MONTPELLIER

FACULTÉ DE DROIT

LE STATUT DES DÉLÉGUÉS OUVRIERS

Etude de Législation Française et Etrangère

THÈSE

présentée et publiquement soutenue devant
la Faculté de Droit de Montpellier

par

Roger RIES,

pour obtenir le grade de Docteur en Droit

MEMBRES DU JURY

MM. DEMONTÈS, professeur, *Président.*

DE NESMES-DESMARETS, professeur, {

CLUSEAU, chargé de Cours

} *Assesseurs*

NARBONNE

Imp. BRILLE & GAUTIER, 38, Boul. du Collège

1942

UNIVERSITÉ DE MONTPELLIER

FACULTÉ DE DROIT

LE STATUT DES DÉLÉGUÉS OUVRIERS

Etude de Législation Française et Etrangère

THÈSE

présentée et publiquement soutenue devant
la Faculté de Droit de Montpellier

par

Roger RIES,

pour obtenir le grade de Docteur en Droit

MEMBRES DU JURY

MM. DEMONTÈS, professeur, *Président*.

DE NESMES-DESMARETS, professeur, {

CLUSEAU, chargé de Cours

Assesseurs

NARBONNE

Imp. BRILLE & GAUTIER, 38, Boul. du Collège

1942

Faculté de Droit de Montpellier

MM.

MORIN, Doyen, professeur de Droit Civil.
BECQUÉ, professeur de Droit Civil.
DE NESMES-DESMARETS, professeur de Droit Administratif.
BOSC, professeur de Procédure Civile.
VIALLETON, professeur de Droit Civil.
COURTIN, professeur d'Economie politique.
LÉGAL, professeur de Droit criminel.
DEMONTÈS, professeur de Droit commercial.
DELBEZ, professeur de Droit International public.
TISSET, professeur d'Histoire du Droit.
TEITGEN, professeur de Droit constitutionnel.
CLUSEAU, chargé de Cours d'Economie politique.
DIJOL, chargé d'un Cours de Capacité.
VIDAL, chargé d'un Cours de Capacité.
GUENOIRS, professeur honoraire.
BOSC, Secrétaire.
DUBOIS, Secrétaire honoraire.

MEMBRES DU JURY

MM. DEMONTÈS, professeur, *Président*.

DE NESMES-DESMARETS, professeur,

CLUSEAU, chargé de Cours

} *Assesseurs*

La Faculté n'entend donner aucune approbation ou improbation aux opinions écrites dans les thèses : ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.



A MES PARENTS

*« Ce n'est pas avec des sentiments
de colère et de convoitise que les
hommes devraient se regarder les uns
les autres, mais avec une sorte de
pitié réciproque qui serait peut-être le
prélude de la justice ».*

JEAN JAURÈS,

« Dépêche de Toulouse »

(28 Mai 1890).

INTRODUCTION

Si l'on parcourt l'histoire des réformes sociales dans les différentes Nations, l'on est surpris de constater que ces réformes ont pris naissance, en général, à la suite de perturbations dans l'ordre politique. (1)

Après les hostilités de 1914-18, la plupart des Nations étrangères ont adapté leur législation industrielle aux circonstances nouvelles et l'on a assisté sur le plan social à une nouvelle conception du droit du travail.

Cet essai d'adaptation de la Législation du Travail aux circonstances nouvelles était dû à cette raison importante sinon essentielle, de l'existence d'organismes internationaux, spécialement le Bureau International du Travail, créés par le traité de paix sous l'influence de la pensée Wilsonienne, pour organiser internationalement le travail.

Mais l'influence des institutions genevoises a très lentement pénétré dans les législations internes. L'idée même qui les inspirait, comportait nécessairement le principe d'une modification radicale des législations internes par suite d'un changement profond de l'équilibre antérieur entre les positions juridiques et économiques des parties en présence : les employeurs et les salariés. Il a fallu du temps, et beaucoup d'événements, pour que les lois na-

(1) Des circonstances indépendantes de ma volonté : mobilisation, captivité, ont retardé la rédaction et la soutenance de cette thèse.

À l'heure présente, un tel sujet peut paraître de peu d'actualité et n'avoir plus qu'un intérêt rétrospectif. Toutefois nous pensons qu'il n'est pas sans utilité de présenter le tableau de ce qui a été fait en la matière, car nous estimons qu'il est probable qu'un système quelconque de délégués ouvriers subsistera, même sous un régime législatif très différent de celui qui s'appliquait à la date où cet ouvrage a été commencé.

tionales, et même avant les lois, les économies sociales de chaque nation fussent préparées à ce changement d'équilibre.

La majorité des Etats ont tenu compte de ces nouvelles aspirations du monde ouvrier mais, l'on est frappé de remarquer qu'en France, les différents gouvernements qui se sont succédés ne se sont pas penchés avec suffisamment d'attention sur ces revendications pourtant bien légitimes des travailleurs.

Dans la période antérieure à 1936, que nous pourrions appeler période de « libéralisme », le chef d'entreprise, propriétaire de son établissement selon les conceptions de l'article 544 du Code Civil, a un pouvoir absolu sur ce dernier.

Libre d'organiser la production comme bon lui semble, il n'est tenu que de respecter les règlements en vigueur sur les lieux du travail. Ces règlements d'ailleurs peu nombreux, sur la durée du travail, le repos hebdomadaire, le travail de nuit, avaient, en général, fait l'objet d'une étude spéciale du Bureau International du Travail.

L'ouvrier, lié à son patron par un contrat individuel de travail, est sous la dépendance économique de celui-ci car les syndicats, mal organisés, n'ont qu'un pouvoir très restreint sur le plan professionnel.

Un conflit collectif venait-il à se produire, aucune procédure de conciliation et d'arbitrage obligatoire ne permettait d'en résoudre rapidement le déroulement (2). L'Etat ne s'immisçant que très rarement dans les conflits sociaux de caractère privé.

Dés 1936, avec l'arrivée au pouvoir d'un gouvernement à tendance socialiste, nous assistons dans le domaine social à une véritable explosion de conflits collectifs.

Sous la poussée des événements, en raison des multiples revendications, le gouvernement s'est efforcé de réaliser par voie législative et au moyen d'accords entre les organisations intéressées, une véritable réforme de la législation ouvrière.

Les conventions collectives ou « réglementations contrac-

(2) Loi du 27 Décembre 1892. Livre IV, Code du Travail, Titre II, Art. 104 et suiv. (Conciliation et Arbitrage, Procédures facultatives).

tuelles préalables des conditions du travail » (3), en vigueur depuis 1919 (4), n'avaient joué qu'un rôle secondaire sur le plan des réalisations pratiques. Dès cette époque elles prennent une importance nouvelle. Les contrats individuels de travail n'ont plus que l'apparence d'une simple formalité à remplir puisqu'une convention en fixe à l'avance les conditions. Le salarié ne se trouve plus en tête à tête forcé avec son patron, il accepte le contrat tel qu'on le lui présente.

L'innovation principale de la loi du 24 Juin 1936 (5) a été de transformer la notion de convention collective et l'organisation du travail. Le gouvernement, après consultation des « organisations les plus représentatives » a la faculté de rendre obligatoire une convention collective à l'égard de tous les employés et employeurs pour une région et une profession déterminée. (6)

Au cours des années 1936-37, de nombreux conflits du travail éclatent et revêtent une forme particulière puisqu'il s'agit de grèves sur place, avec occupation des locaux de travail, dites encore « grèves sur le tas ».

Ces grèves ont donné lieu à des difficultés et bien des tribunaux ont été saisi de la question de savoir si le fait de l'occupation était illicite comme constituant une atteinte au droit de propriété. (7)

Une conception nouvelle du caractère de l'entreprise et du rôle du chef d'entreprise semble vouloir se faire jour depuis cette date. Elle pourra entraîner une nouvelle conception du droit de propriété. Actuellement certaines idées récentes font considérer l'industriel comme un homme qui certes a le droit et le devoir de faire fructifier les fonds qu'il possède ou qu'on lui a prêtés, mais ce doit être avant tout un chef d'entreprise conscient de ses responsabilités sociales, un homme capable de commander à d'autres hommes et de leur assurer le travail et la vie, un homme qui a le pouvoir de créer et de produire.

(3) Pic : Traité élémentaire de Législation Industrielle.

(4) Lois des 25 Mars et 25 Juin 1919, Gaz. Pal. 1918-19. I. 908-933.

(5) Loi 24 Juin 1936, J. O. 26 Juin 1936. Sirey, 1936. 5. 186. Dalloz, 1937. 4. 369.

(6) Arrêté d'extension, Art. 31 Vd, Code du Travail.

(7) Trib. Civil, Bar-le-Duc, Référé, 10 Avril 1937, Gaz. Pal. 1937. 2, 49.

Toute son activité doit être orientée vers un seul but : assurer au pays le maximum de bien être et d'activité. De propriétaire, l'on passe à la conception de détenteur dans l'intérêt de la communauté. Le chef d'entreprise doit s'occuper de l'intérêt de son entreprise, de ses affaires, de son capital et ne pas négliger l'intérêt de l'économie sociale. L'entreprise de caractère privé doit en quelque sorte remplir un service public.

Ces idées apportent, il faut le reconnaître, une révolution dans l'esprit selon lequel nos institutions juridiques ou même économiques s'étaient développées. L'avenir seul permettra de savoir si les antiques concepts qui sont à la base de nos lois et de nos mœurs relatives à la propriété individuelle et aux facultés qu'elle attribue au propriétaire, et par suite au patron, ont fait leur temps et doivent être rejetés de façon définitive ou si au contraire, il y a dans la situation actuelle la manifestation de transformations purement temporaires, ou enfin si l'on assistera, ce qui est possible, à la juxtaposition de deux formes de propriété.

Quoiqu'il en soit, pour arriver à une saine organisation des entreprises, il faut s'en tenir à de judicieuses directives économiques. Il semble que le gouvernement du Maréchal ait abandonné le libéralisme économique, la dictature des trusts, pour confier à des groupements inférieurs, en l'occurrence les corporations, le soin de régler dans leur sein et entre elles, les questions professionnelles. L'Etat n'intervenant que pour diriger, surveiller, stimuler, contenir, selon que le comportent les circonstances ou l'exige la nécessité de l'intérêt général.

Le grand mal du monde du travail est la misérable condition du prolétariat ; l'ambition généreuse de la nouvelle « Charte du Travail » est de la faire disparaître. Elle veut pour cela donner à l'ouvrier la sécurité de son travail, en faisant de son métier un profession réelle, en lui assurant un juste salaire qui non seulement lui procurera son pain quotidien, mais lui permettra de se garantir contre la maladie et la vieillesse.

La sécurité ne peut exister que si l'on écarte la possibilité des conflits. Des causes de discorde existaient dans le passé, c'est pour remédier aux difficultés soulevées par les différents conflits, que le législateur, toujours

soucieux de maintenir l'ordre, la sécurité et la paix publique, s'est efforcé de recréer cette harmonie si désirable entre le capital et le travail à l'aide de divers organismes et en particulier par la création de délégués ouvriers.

Avant d'aborder cette importante question des délégués, il convient de préciser le sens des termes employés pour désigner cette institution que l'on a tendance de baptiser des noms de délégués ouvriers, délégués du personnel, délégués d'entreprise, délégués d'atelier.

Il faut tout d'abord souligner l'impropriété de l'expression « délégués d'entreprise » car dans notre législation il n'y a pas de délégués d'entreprise c'est-à-dire de délégués représentant l'ensemble du personnel d'un établissement ou d'une entreprise déterminée.

Le qualificatif de « délégués d'atelier », tout en étant plus exact, a un sens réel mais apparaît comme trop restrictif car il existe à côté des délégués d'ateliers, des délégués à forme commerciale, de bureaux, que le législateur range sous la catégorie de « collaborateurs ».

La tendance générale consiste à employer l'expression « délégués ouvriers » ou « délégués du personnel » en englobant sous cette terminologie l'ensemble du personnel, c'est-à-dire les ouvriers travaillant manuellement comme les intellectuels.

Donner une définition exacte et précise du délégué ouvrier en se référant aux textes législatifs comme aux décrets qui ont rénové ou modifié cette institution est assez difficile. Il est néanmoins possible de retenir qu'un délégué ouvrier est un salarié élu par ses camarades, intermédiaire entre eux et la direction, et chargé de prévenir ou de trancher les difficultés qui peuvent survenir à l'occasion du contrat de travail.

Le but de cette institution c'est de régler et surtout de prévenir les conflits du travail en assurant le contact direct et permanent entre le personnel et la direction. Il est évident que dans les grandes entreprises les relations entre la direction et le personnel sont très difficiles à établir car le personnel beaucoup trop nombreux est journellement en contact avec les éléments de maîtrise beaucoup plus qu'avec la direction et il importe que des questions techniques comme des questions sociales puissent être débattues librement entre ces deux éléments.

souvent antagonistes mais nécessaires l'un à l'autre : le Capital et le Travail.

Il faut empêcher les conflits de naître ou de s'envenimer par des conversations fréquentes et régulières entre la direction et le personnel par l'organe de leurs représentants qualifiés : les délégués ouvriers.

Une atmosphère de concorde et de cordialité doit régner entre direction et personnel à propos de l'application des conventions collectives, du problème des salaires et des conditions du travail et, comme l'indique très justement le rapport général présenté par MM. E. Daladier et P. Reynaud à M. le Président de la République, ce sont des « textes qui constituent un gage de plus à la construction de la paix sociale ».

Cette étiquette de « délégués ouvriers » nous fait immédiatement penser par association d'idées à une institution qui porte un nom similaire « les délégués mineurs ». (8) La loi du 8 Juillet 1890 « sur les délégués à la sécurité des ouvriers mineurs » a complété la loi du 21 Avril 1810 et le décret du 3 Janvier 1813 pour la protection du personnel des mines. (9)

Ces deux institutions « délégués ouvriers » et « délégués mineurs » doivent être soigneusement distinguées car certains points de ressemblance peuvent prêter à confusion.

Les délégués mineurs doivent assurer la sécurité des ouvriers travaillant dans les exploitations souterraines, quelles qu'elles soient, sauf si les exploitations emploient moins de vingt cinq ouvriers travaillant au fond. Cette mission des délégués mineurs présente une différence très nette d'avec celle des délégués ouvriers car ils renforcent les services de l'inspection du travail et peuvent dresser des procès-verbaux s'ils ont remarqué une contravention aux règlements sur l'hygiène et la sécurité. D'autre part, une fois élus, les délégués mineurs cessent tout travail salarié au sein de la mine et leur temps est consacré au contrôle de la sécurité ; ils touchent d'ailleurs des indemnités qui leur sont fournies par l'administration. Ces délégués sont institués et ont pour rôle général de s'occuper de toutes les questions techniques

(8) Code du Travail, Chapitre IV, livre II.

(9) Bull. Off. N° 22.402, Sirey 1891. 5. 71-1811, Lois 177. J. O. 4 Mai 1938. D. 1938. 4. 241.

intéressant la sécurité des ouvriers. Les objets auxquels se réfèrent ces fonctions sont notamment précisés par l'article 120, livre 2, du Code du Travail.

Les conditions de nomination de ces délégués en diffèrent que peu sensiblement dans ses détails de celles des délégués ouvriers. Le principe électoral avec circonscriptions, conditions d'électorat et d'éligibilité, opérations électorales, offrent d'assez grands rapprochements mais diffèrent quant au recours qui a lieu devant le conseil de Préfecture ou le Conseil d'Etat. Il ne peut d'ailleurs en être autrement attendu que les élections pour ces deux institutions prennent leur base ou leur fondement essentiel sur les élections politiques générales qui ont lieu en France. Le principe en est d'ailleurs posé par la circulaire du 18 Juillet 1890 en ce qui concerne les délégués mineurs : ces élections « se rapprochent très sensiblement dans leur ensemble, de celles que nécessitent les élections législatives ou municipales..., partout dans tous les cas où la loi relative aux délégués ne comporte pas de dispositions nouvelles, on n'aura qu'à suivre la procédure des élections ordinaires. »

Outre ces délégués ouvriers et ces délégués mineurs, il existe d'autres catégories de délégués qui ont des attributions et des pouvoirs spéciaux ; il convient d'en signaler néanmoins l'existence.

Les lois des 17 Avril et 16 Juin 1933 (10), pour la marine marchande et du 11 Décembre 1932 (11) pour l'aviation marchande instituent deux délégués à la sécurité dans chaque société subventionnée.

Deux autres mesures se rapportent encore à des entreprises particulières : l'aviation nationalisée et les chemins de fer.

Aux termes d'une Note administrative du Sous-Secrétaire d'Etat à l'Air, en date du 14 Octobre 1937, des comités composés de deux représentants du personnel ouvrier, un représentant des techniciens, et trois représentants de la direction, tous élus au scrutin secret par l'ensemble du personnel des usines d'aviation nationalisées, devront être institués pour une durée de deux ans. Le

(10) J. O. 17 Juin 1933. S. 1934. 5. 1134.

(11) J. O. 15 Décembre 1932. D. P. 1933. 4. 289 (Art. 19).

rôle de ces comités serait aux termes de la circulaire d'ordre technique plutôt que d'ordre social.

Un décret du 21 Novembre 1937, qui fixe les conditions de fonctionnement ainsi que la composition et des attributions du Conseil Supérieur des transports et les divers comités qui le constituent, tels que le comité des chemins de fer, le comité de coordination des transports par route et par fer, le comité de coordination par fer et navigation intérieure.... etc... prévoit de même la représentation du personnel des chemins de fer dans la plupart de ces organismes. (12)

Dans les usines de poudre, la loi du 8 Avril 1938 prévoit des délégués à la sécurité. (13)

Cette vue d'ensemble sur les caractéristiques principales de notre société moderne comme sur les délégués en général n'étant qu'un prélude à la question beaucoup plus importante des « délégués ouvriers », il convient de consacrer dans les pages qui vont suivre, une étude approfondie de cette institution.

Ce travail s'appuiera sur le plan suivant :

Chapitre I. — Historique et Champ d'Application.

Chapitre II. — Nomination et Mode d'Organisation des délégués.

Chapitre III. — Attributions et Missions des délégués.

Chapitre IV. — Les délégués ouvriers dans les différentes législations internationales.

Chapitre V. — La Charte du travail et les Comités sociaux d'entreprises ou d'établissements.

(12) Année Sociale, 1937-38. France.

(13) J. O., 9 Avril 1938.

CHAPITRE PREMIER

Historique et Champ d'Application

I. — HISTORIQUE

Les délégués ouvriers ne sont pas sortis « ex nihilo » du cerveau du législateur, ils furent créés et firent progressivement leur apparition sous l'empire des nécessités pratiques.

Dès le début du XIX^e siècle, le mouvement se manifesta par la création de divers organismes : en Angleterre, les Comités Mundella, Kettle, Whitley ; en Belgique, les Chambres d'explication des charbonnages ; en France enfin, les délégués ouvriers.

Ce mouvement des délégués ouvriers a d'ailleurs pris une telle ampleur, avant, pendant et après la guerre de 1914-1918 qu'il n'a pas tardé à éclipser tous les autres.

Sans vouloir insister sur les premiers mouvements plus particuliers au royaume de Grande-Bretagne, il convient néanmoins d'analyser très rapidement et très succinctement ces premiers essais en ne leur consacrant qu'une place tout à fait restreinte dans cette étude plus générale de la question des délégués ouvriers.

Dès le milieu du XIX^e siècle, en Angleterre, apparurent les premiers conseils permanents créés par voie d'accords amiables entre patrons et ouvriers ou plus précisément entre patrons et délégués de leur personnel ou représentants des syndicats. Dès 1860, une initiative fut prise par un patron bottier de Nottingham dénommé Mundella. Celui-ci proposa aux patrons et aux ouvriers de constituer un bureau de conciliation composé d'un nombre égal de patrons et d'ouvriers. D'heureux résultats sortirent de cette création où patrons et ouvriers discutaient

sur un pied de parfaite égalité. De ces conversations amiables devaient naître des relations amicales qui amenèrent la disparition de la méfiance des uns et des autres et la généralisation de cette institution en tenant compte des diverses branches industrielles.

Le caractère paritaire de cette institution donna lieu à pas mal de difficultés et d'inconvénients et amena l'apparition des comités Kettle, avec un tiers départiteur plus spécialement chargé d'arbitrer et non de concilier le conflit.

Les comités Whitley entrèrent alors en vigueur et une enquête sur les relations industrielles menées en 1926 nous apprend « que l'existence d'un comité industriel paritaire où les organisations des deux parties sont constamment en contact, et où les représentants des employés et des employeurs se voient régulièrement, a permis d'examiner et de régler les différends à leur origine même et de diminuer le nombre des occasions où un conflit peut naître faute de compréhension mutuelle ».

Dès 1867, M. Julien Weiller, ingénieur en chef des charbonnages belges de Marliémont et Bascoup, introduisit en Belgique le système des chambres d'explication destiné à empêcher les différends de naître grâce aux comités de conversations d'usines.

Ce système a eu du succès dès le début et n'a pas tardé à prendre de l'extension en franchissant la frontière Franco-Belge ; des conseils d'usines furent créés et adoptés par la maison de peinture Leclaire à Paris.

En 1887, plusieurs projets et propositions de lois furent déposés sur le bureau de la Chambre, en particulier par Albert de Mun. Ces projets et propositions de lois qui visaient à établir une collaboration effective entre ouvriers et patrons, n'amènèrent aucune solution d'ordre législatif mais permirent pratiquement à certaines industries textiles ou des métaux d'appliquer ces principes ainsi qu'il ressort de l'enquête effectuée par le Ministère du Travail au cours des années 1880 à 1910 (1).

Dans les usines Schneider du Creusot, à la suite de la grève et du conflit arbitré par le Président du Conseil des Ministres de l'époque Waldeck-Rousseau, des délégués

(1) Ministère du Travail, Règlement amiable des conflits collectifs du Travail, enquête et documents.

d'ateliers furent créés : les conditions de nomination et les attributions étaient établies par un règlement d'atelier en l'absence de conventions collectives. De ces organismes multiples qui ont servi de modèle devait sortir peu à peu l'institution des délégués ouvriers.

Il ne convient d'ailleurs pas d'attribuer le mérite de cette innovation à la France qui s'inspira de l'exemple de l'Angleterre où sous le nom de « Shop-Stewards » on avait utilisé ces représentants du monde du travail comme instrument de distribution de la main-d'œuvre dans les établissements travaillant pour la défense nationale. Ces délégués d'ateliers étaient donc utilisés en Angleterre comme des agents auxiliaires de l'autorité pour répartir les hommes au mieux des intérêts des fabrications.

Les délégués ouvriers ont une origine antérieure à la guerre de 1914-1918. M. Millerand déposait le 15 Novembre 1900 sur le bureau de la Chambre un projet de loi, modifié en 1912 par la commission du travail et qui tendait à régler les différends relatifs aux conditions du travail et à l'arbitrage obligatoire (2). Malheureusement ce projet ne fut jamais adopté par les deux assemblées mais il n'en constitua pas moins un précédent qui ne devait pas tarder à donner le jour à maints organismes calqués sur le même modèle. En effet, les articles 5 et suivants, élaborés en Juin 1936, apparaissent comme une véritable anticipation du Code de la paix sociale et du décret-loi du 12 Novembre 1938 car ils prévoyaient la création dans les établissements occupant plus de cinquante ouvriers et employés de délégués choisis par le personnel et chargés de trancher les différends qui étaient susceptibles de se produire entre la direction et le personnel.

Un autre projet de loi, uniquement limité aux chemins de fer fut déposé en 1910 par Aristide Briand mais, comme le précédent il ne donna lieu à aucune solution législative (3).

Sous l'empire des conditions économiques de guerre, des institutions privées furent officiellement encouragées afin de prévenir et quelquefois de régler les conflits du travail. Les difficultés rencontrées par la classe ouvrière,

(2) Doc. Parlementaires, Chambre N° 1937.

(3) Doc. Parlementaires, Chambre N° 626.

l'afflux des travailleurs dans des régions déjà trop surpeuplées comme Saint-Etienne provoquèrent un nouveau regain de revendications à une époque où la préoccupation constante des pouvoirs publics était d'obtenir le maximum de rendement dans les usines travaillant pour la défense nationale.

Le Sous-Secrétaire d'Etat de l'Artillerie et des munitions, Albert Thomas, futur ministre de l'Armement, examina attentivement ces doléances lui venant du monde ouvrier et conçut l'idée d'un rapprochement entre Direction et salariés à l'aide de comités paritaires dans lesquels patrons et ouvriers seraient représentés par leurs mandataires les plus qualifiés afin de discuter les points litigieux et de se mettre d'accord sur une solution conforme aux intérêts des deux parties.

La réalisation de cette conception se manifesta par la création de Comités.

Le premier comité, comité du travail féminin, respectait le principe paritaire car patrons et ouvriers figuraient pour le même nombre de représentants dans ce conseil ; l'on pouvait voir côte à côte la Secrétaire du Syndicat des ouvrières de la Manufacture des Tabacs de Pantin, un membre du Comité Central de la Fédération des tabacs. A ces membres venaient s'ajouter d'autres personnalités tels que : le Secrétaire Général de la Confédération Générale du Travail, le Secrétaire Général de l'Union fédérale des travailleurs de l'Etat, un membre du Conseil Supérieur du Travail, des juristes, des inspecteurs du travail.

Une Commission qui tint sa première séance au mois de juin 1916, la commission consultative du travail pour les établissements de l'Artillerie et du Service des Poudres, s'occupait du personnel des établissements de l'Etat et du personnel mobilisé des industries privées. Cette Commission composée d'une délégation ouvrière de huit membres siégeait avec les représentants de l'élément patronal comprenant les chefs d'établissements militaires et les fonctionnaires de l'Administration Centrale. Cette Commission, véritable assemblée consultative chargée d'émettre des avis sur les questions qui lui étaient soumises, apparaissait également comme un organisme chargé d'émettre des vœux, d'élucider des questions, de discuter et d'élaborer les conditions générales du travail. Appelée

à trancher des questions d'ordre général concernant les conditions du travail, cette commission ne pouvait s'occuper des différends pouvant s'élever entre le personnel d'un établissement déterminé et sa direction ; sa mission si élevée ne lui permettait pas d'examiner les incidents multiples qui pouvaient naître quotidiennement. Elle devait se cantonner dans son rôle de créatrice de conditions du travail, véritables équivalents de nos contrats collectifs actuels.

Pour trancher les conflits qui s'élevaient dans de multiples usines locales d'intérêt secondaire, des commissions mixtes locales furent créées dès le 28 Octobre 1916 par le Sous-Secrétaire d'Etat. Ces commissions consultatives avaient pour principal objet d'aplanir les difficultés pouvant s'élever entre le personnel et la direction de chaque établissement constructeur de l'Artillerie et dans chaque poudrerie.

D'ailleurs, comme le déclarait le contrôleur de la main-d'œuvre, l'existence de ces commissions ne suppléait nullement à l'absence de délégués d'ateliers, seule institution susceptible d'assurer le contact direct et permanent entre le personnel et la direction. L'exemple de ces commissions mixtes paritaires, aidé de certaines circonstances, ne devait pas tarder à généraliser dans certaines industries la création ou l'extension de l'institution des délégués ouvriers.

En effet, une décision ministérielle du 16 Janvier 1917 portant fixation et réglementation du salaire dans les usines de guerre provoqua, par son application locale, de multiples incidents dans la classe ouvrière et il fallut la création par le Ministre de délégués d'ateliers pour rétablir le calme.

Dès 1917, des grèves bouleversèrent l'opinion publique et le Comité des syndicats ouvriers en protestant contre cette opinion que les grèves étaient provoquées par des agents de l'étranger proposa pour trancher toutes les difficultés et aplanir les conflits, la création, puis l'organisation de délégués d'ateliers dans les usines travaillant pour la défense nationale ou plus exactement l'Armement.

Ces délégués, élus en dehors de l'usine, par l'ensemble des ouvriers à raison d'un par atelier devaient être les intermédiaires entre la direction et les salariés afin d'étudier, de présenter et de discuter toutes les contestations

litigieuses portant sur les conditions du travail et les salaires.

La suggestion présentée par les syndicats ouvriers fut adoptée par le Ministre qui, par sa circulaire du 5 Février 1917, invitait les contrôleurs de la main-d'œuvre, aujourd'hui les inspecteurs du travail, à se mettre en rapport avec la direction ou avec le personnel pour la création ou l'organisation de délégués du personnel.

Cette circulaire du 5 Février 1917 devait inspirer le législateur futur en définissant et en établissant les traits essentiels de l'institution. Certains paragraphes de cette circulaire méritent d'ailleurs d'être cités car ils mettent bien en relief le but de cette institution, les motifs qui ont servi de base à la création des délégués ouvriers : « Bien des incidents auraient été évités si tous les industriels avaient entretenu avec leurs ouvriers des rapports réguliers. Et à ce point de vue, je regrette que le système des délégués du personnel, qui ont avec les directions des conférences périodiques, ne soit pas appliqué plus généralement. Le mécontentement et les regrettables malentendus ont puisé le plus souvent leur origine dans l'ignorance où se trouvent les intéressés de leurs intentions réciproques ».

Peu après, une circulaire en date du 17 Mars 1917 invitait les contrôleurs de la main-d'œuvre à entrer en rapport avec les éléments ouvriers et patronaux afin d'examiner en commun les conditions dans lesquelles l'institution des délégués pourrait être envisagée chez eux. Cette circulaire devait préciser et élargir le rôle des délégués ouvriers : Les négociations auxquelles ont donné lieu dans diverses régions la révision des tarifs, ont permis au Ministre de constater les grands avantages que présentait l'institution des délégués, la présence d'ouvriers, ayant la confiance de leurs camarades, de leurs compagnons de travail, et se tenant en relations régulières avec les représentants de la direction, rend plus aisés les négociations et évite les incidents. Le plus souvent, la détermination du mode de rémunération, les méthodes suivies dans la fixation des prix ont une influence considérable sur la production, or ce sont là des questions qui ne peuvent être traitées que dans le calme et sans incidents susceptibles de nuire à la bonne marche du travail,

que si des relations normales se sont établies entre la direction de l'usine et les délégués du personnel.

Cette suggestion du Ministre de l'Armement pour établir des contacts permanents entre ouvriers et patrons, ne rencontra pas auprès de ces éléments toutes les sympathies que l'on aurait pu escompter.

Des difficultés devaient naître, provoquée par l'hostilité ou la défiance patronale et se traduisant par un refus de créer des délégués et par les conditions trop sévères qu'ils mettaient à leur désignation ; du côté ouvrier, protestations contre les conditions exagérées du patronat et extension des attributions des délégués. Le conflit s'extériorisa dans la région parisienne où la chambre syndicale patronale des mécaniciens chaudronniers et fondeurs invita ses membres à ne pas créer de délégués ouvriers ou à les créer conformément au vœu syndical du patronat afin de les rendre aussi inoffensifs que possible.

Les conventions collectives n'existant pas à cette époque, tout au moins avec cette dénomination, certains établissements conçurent l'idée d'incorporer la création de délégués dans un règlement d'atelier.

Ce règlement n'obtint que peu de succès et provoqua au contraire sur certains points déterminés, une véritable opposition du monde ouvrier. Les conditions électorales formaient l'objet principal du litige. Comme gage de stabilité, la direction exigeait de son personnel une présence effective de un an dans l'établissement pour pouvoir prétendre prendre part aux élections et une durée de trois ans pour pouvoir être candidat à ces élections.

Ces conditions, draconiennes aux yeux des ouvriers, ne doivent pas nous surprendre aujourd'hui si nous nous reportons par la pensée aux circonstances spéciales de cette période. Sans prendre parti dans cette discussion, il est néanmoins très facile de comprendre les motifs de refus invoqués par la classe ouvrière. Nous sommes en période de guerre, les ouvriers les plus jeunes sont mobilisés pour la défense du territoire, les autres sont arrachés à leurs établissements du temps de paix pour être affectés dans des usines travaillant pour la défense nationale, leur durée de présence dans l'usine

est donc d'origine trop récente et peu de travailleurs remplissent les conditions d'électorat et d'éligibilité voulues par le patronat.

Invités par le Ministre à fournir des contre-propositions aux propositions patronales, les ouvriers marquèrent par ces nouvelles suggestions leur désir d'abrèger la durée de ce stage et de soustraire autant que possible les délégués à l'action patronale en les soumettant à l'action de leurs syndicats d'origine. Très tenace comme très diplomate, le Ministre de l'armement étudia ces diverses propositions et, par des conversations menées avec les diverses organisations patronales et ouvrières, réussit à mettre sur pied un véritable compromis qui devait assurer le succès momentané de ce système des délégués ouvriers.

Par des concessions réciproques, un accord sur un règlement d'atelier intervint entre la direction et le personnel de la Maison Renault. Ces principes, dûs à l'initiative des Usines Renault, furent acceptées par toutes les usines de guerre du département de la Seine.

Encouragé par les bienfaits de ce règlement, Albert Thomas organise les délégués d'ateliers et trace le plan d'une organisation-type par ses circulaires des 24 Juillet et 5 Septembre 1917 (4). Ces circulaires appelées très justement « testament ministériel d'Albert Thomas », étudient l'acte créateur des délégués d'atelier, leur mode de désignation, la nature de leurs attributions. Nous n'examinerons pas dans cette première partie, les détails de cette organisation, nous y reviendrons ultérieurement.

Durant cette période des hostilités, les recommandations d'Albert Thomas aux chefs d'entreprises furent suivies car 347 établissements instituèrent des délégués. Peu à peu des difficultés survinrent en raison du contact entre les délégués et les syndicats auxquels ils appartenaient. Avec l'arrivée d'un nouveau ministre, les relations entre délégués et syndicats, très étroites à l'origine, commencèrent à se relâcher avec la circulaire du 5 Septembre 1917 qui interdit aux délégués d'ateliers de faire des comptes rendus aux syndicats. Le rôle des délégués est

(4) Ministère de l'Armement, 1917 (Impr. Nationale). Règlements des différends du Travail dans les usines de guerre.

encore limité par les circulaires des mois de Décembre 1917 et Février 1918. Cette restriction dictée par l'hostilité de certains patrons et par l'abus de certains délégués, aboutit à ces principes essentiels : le délégué voit son rôle se cantonner uniquement à l'intérieur de l'usine, toute divulgation en dehors de l'atelier lui est interdite.

La fin des hostilités provoque un véritable déclin de l'institution des délégués ouvriers, déclin motivé par l'hostilité patronale, l'indifférence ouvrière, augmentée de l'intrusion abusive des syndicats dans l'élection des délégués.

Cette disparition ne fut cependant pas totale, des délégués subsistèrent dans les établissements qui en possédaient déjà avant guerre.

La paix revenue, il semblait en effet, que l'institution des délégués n'avait plus aucune raison sérieuse de subsister. Une atmosphère de concorde et de collaboration réciproque entre patrons et ouvriers ne devait-elle pas naître à la suite de cette victoire remportée sur l'ennemi extérieur ?

Sans avoir de base légale sérieuse, cette institution des délégués devait néanmoins pouvoir s'organiser puisqu'elle était indirectement reconnue par les lois des 25 Mars et 25 Juin 1919 relatives aux conventions collectives du travail (5). Ce type nouveau de contrat qui participe à la fois au règlement d'ordre public et à la convention de droit privé et dont le caractère complexe a fait dire à certains que « c'était une convention de droit privé à effet réglementaires » permet à l'élément ouvrier comme patronal, de prévoir dans cette convention la création de délégués ouvriers. En effet la Code du Travail dans l'article 31 X, chapitre 4 bis, section 5, Dispositions diverses, contenait ces stipulations : « Sont valables les dispositions de la convention collective de travail par lesquelles les parties remettent à des arbitres, désignés ou à désigner dans les formes déterminées, le jugement de tout ou partie des litiges que peut faire naître l'exécution de cette convention. »

L'institution des délégués, longtemps en sommeil durant la période de 1921 à 1936, reprit un véritable regain d'activité avec l'arrivée au pouvoir en 1936 d'un gouvernement à tendance socialiste.

Il fallut en France près de vingt ans pour que cette

(5) Gazette du Palais, 1918-19. I. 908-933.

revendication entra dans la législation sociale. Entre temps comme nous l'avons souligné, elle parvint partiellement à certains aboutissements, mais légalisée ou non, elle rencontra généralement la méfiance des uns et l'hostilité des autres.

Cela tenait sans doute comme nous allons le voir au caractère des luttes qui l'avaient imposée. C'est que, invariablement, ce fut par des conflits opposant violemment les classes que la reconnaissance des délégués fut « arrachée » comme le soulignaient justement les militants ouvriers.

Pour enrayer le mouvement des grèves qui comportait l'occupation des usines par les salariés, un accord fut signé dans la nuit du 7 au 8 Juin 1936 à la Présidence du Conseil par les représentants de la Confédération Générale devenue postérieurement la Confédération Générale du Patronat français et les représentants de la Confédération Générale du Travail. Cet accord, désigné sous le nom d'accord Matignon, pose les bases d'un nouvel ordre de rapports entre les chefs d'entreprises et les salariés.

Les lois des 7 et 24 Juin 1936 sur la réforme des conventions collectives formant la section 4 bis du Livre I du Code du Travail ont eu pour premier objet de normaliser les relations entre employeurs et employés par les conventions collectives. La loi de 1936 consolide et généralise l'institution des délégués ouvriers en prescrivant l'insertion obligatoire dans les conventions collectives d'une clause prévoyant « l'institution dans les établissements occupant plus de dix personnes, de délégués élus dans son sein par le personnel ayant qualité pour représenter à la direction les réclamations individuelles qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives à l'application des dispositions des tarifs des salaires du code du travail et aux lois concernant la protection ouvrière, l'hygiène et la sécurité. Ces délégués élus pourront, à leur demande se faire assister d'un représentant du syndicat de leur profession ».

La loi du 24 Juin 1936, comme beaucoup de dispositions votées en 1936 et 1937 (6), n'a d'ailleurs fait qu'entériner l'article 5 de l'accord Matignon, muet sur l'organisation des délégations ouvrières. Elle marque une certaine extension au profit des ouvriers en déclarant que les délégués

(6) J. O. 26 Juin 1936. S. 1936. 5. 186. D. P. 1937. 4. 369.

seraient élus par le personnel et non plus seulement par les ouvriers ; d'autre part, elle permet aux délégués, sur leur demande, de se faire assister éventuellement d'un représentant syndical.

L'article 5 de l'accord Matignon était ainsi conçu :
« En dehors des cas particuliers déjà réglés par la loi,
« dans chaque établissement comprenant plus de dix
« ouvriers, après accord entre organisations syndicales ou
« à défaut entre les intéressés, il sera institué deux ou
« plusieurs délégués ouvriers suivant l'importance de l'éta-
« blissement. Ces délégués ont qualité pour présenter
« à la direction des réclamations individuelles qui n'au-
« raient pas été directement satisfaites, visant l'application
« des lois, décrets, règlements, du code du travail, des
« tarifs, des salaires, et des mesures d'hygiène et de sécu-
« rité. Seront électeurs tous les ouvriers et ouvrières âgées
« de dix-huit ans, à condition d'avoir au moins trois ans de
« présence à l'établissement au moment de l'élection et de
« ne pas avoir été privés de leurs droits civiques. »

« Seront éligibles les électeurs définis ci-dessus, de natio-
« nalité française, âgés d'au moins vingt cinq ans, travail-
« lant dans l'établissement sans interruption depuis un an,
« sous réserve que la durée de présence devra être abais-
« sée si elle réduit à moins de cinq le nombre des éligibles.
« Les ouvriers tenant commerce de détails de quelque
« nature que ce soit, soit par eux-mêmes, soit par leur con-
« joint, ne seront pas éligibles. »

Cette disparité dans les conventions collectives et leur peu de cohérence, amenèrent la critique de cette législation. Les accords comme cette loi devaient être repris et complétés pour être uniformisés par un projet étudié en 1937 par le Gouvernement de M. Camille Chautemps et connu alors sous le nom de « Statut Moderne du Travail » (7). Ce projet comprenait pour la première fois l'expression « Statut des délégués du personnel » et consacrait un état de fait qu'avait créé depuis deux ans les conventions collectives.

Ces textes multiples, modifiés, complétés, ont fourni les apports à l'institution qui existe actuellement et dont le texte fondamental est le décret-loi du 12 Novembre 1938

(7) Doc. Parlementaires, Chambre, 3846.

(8), pris en exécution de la loi du 5 Octobre 1936 et dont le titre précise et complète les dispositions sur l'article 31 Ve, paragraphe 1^{er}, 2^o, du Livre I et en étend l'application à tout établissement industriel ou commercial occupant plus de dix salariés, même en l'absence de toute convention collective conclue en vertu des articles 31 Va et suivants du Livre I.

Ce décret-loi a lui-même été complété par un règlement d'administration publique en date du 25 Février 1939, fixant les modalités des opérations électorales (9).

Peu après, du fait de l'état de guerre entre la France et l'Allemagne, il fallut compléter à nouveau ces dispositions et les adapter à ces nouvelles circonstances.

Un décret en date du 10 Novembre 1939 (10) « relatif au régime du travail pendant la durée des hostilités » réglemente dans ses articles 9, 10, 11, 12, 13 la nouvelle organisation des délégués ouvriers.

L'article 9 pose comme principe « qu'il est mis fin au mandat des délégués du personnel actuellement en fonctions ». Ces dispositions, que nous analyserons ultérieurement, établissent les bases de l'existence et de la mission des délégués.

Le Ministre du Travail fut amené à adresser le 14 Décembre 1939, par la voie du Journal Officiel, aux inspecteurs du travail, une longue circulaire au sujet du régime du travail pendant la durée des hostilités et notamment de la nouvelle organisation des délégués du personnel (11).

Cette circulaire dont l'application nécessite de la part des inspecteurs du travail « une attention vigilante et éclairée » est d'une très grande importance, c'est pourquoi il est utile d'en souligner les passages essentiels.

Le Ministre expose dans le préambule qu'en suspendant le statut des délégués du personnel actuellement en fonctions et, en lui substituant pour la durée des hostilités, une organisation nouvelle, le Gouvernement n'a jamais songé à supprimer ou à mettre en sommeil une institution

(8) J. O. 12-13 Nov. 1938. S. 1939. 5. 1110. Lois Nouvelles 1938. 3. 1109.

(9) J. O. 1^{er} Mars 1939. D. P. 1939. 4. 541. Lois Nouvelles 1939. 3. 557.

(10) J. O. 16 Novembre 1939 p. 13143. D. P. 1939. 4. 550.

(11) J. O. 16 Décembre 1939. B. L. D. 1939 p. 1519.

qui a fait ses preuves et dont il escompte plus que jamais de bienfaisants effets. Pour répondre à la pensée dominante qui en a inspiré la création cette institution doit rester un instrument de paix sociale. « Vous ne devez jamais « perdre de vue que le Gouvernement a considéré comme « attentatoire à l'unité nationale et à la paix publique les « agissements de ceux qui, avec cynisme ou sournoisement, « se sont fait les exécuteurs de consignes venues de l'étranger et ont risqué de détruire l'armature du Pays. Cette « préoccupation se trouve notamment marquée, en ce qui « concerne les délégués du personnel, dans l'article 9 du « décret précité. En application de ce texte, vous devez « veiller avec soin à ce que, sous le masque du défenseur « de la classe ouvrière, ne se glissent parmi les délégués « des fauteurs de désordre plus ou moins habilement dissimulés. Le délégué doit être un agent de paix sociale : « cet objectif doit commander la procédure qui permettra de le désigner. C'est dans ces conditions, par comparaison à la suspension de toute élection dans les assemblées, pour éviter une agitation stérile et transporter dans les usines, ateliers, ou magasins, des discussions et une agitation incompatible avec l'état de guerre, c'est « pourquoi a été suspendue toute consultation électorale. »

Ce préambule est suivi d'instructions détaillées sur les mesures d'application du nouveau régime. Ces instructions seront d'ailleurs analysées très succinctement au cours de notre étude.

Après notre défaite de Juin 1941, la nouvelle réglementation n'a pas varié. Des mesures nouvelles ont été prises, notamment la dissolution de la Confédération Générale du Patronat Français et la Confédération Générale du Travail par décret du Ministre Secrétaire d'Etat à la Production Industrielle et du Travail. (12)

Le Gouvernement du Maréchal Pétain a mis à l'étude une nouvelle organisation qui doit porter le nom de « Charte du Travail ». Aujourd'hui, l'utilité des délégués du personnel ne semble plus devoir être discutée et bien que la nouvelle charte ne soit que partiellement promulguée, il est permis d'espérer qu'une place de pre-

(12) En vertu loi 16 Août 1940. J. O. 18 Août 1940 p. 1731, S. 1940. 5. 1516.

mier plan sera réservée aux délégués ouvriers, artisans essentiels de la rénovation nationale.

Il ressort de ce trop court historique que l'institution des délégués ouvriers n'a que très peu varié depuis sa création jusqu'à nos jours ; les principes demeurent les mêmes, seuls les détails d'application sont fonction de l'évolution qui se produit dans le monde ouvrier en ce qui concerne les problèmes touchant aux rapports sociaux et professionnels.

II. — CHAMP D'APPLICATION

Cette partie sera consacrée à une étude très délicate qui nous obligera à trancher certaines questions laissées en suspens par la nouvelle législation. Il conviendra de puiser dans les principes du droit en général, de rechercher quelle a été l'intention véritable du législateur, quelles ont été les solutions fournies jusqu'à présent par la jurisprudence de la Cour de Cassation comme par la Cour Supérieure d'arbitrage. (13)

L'article 1^{er} du décret-loi du 12 Novembre 1938 reproduit un principe précédemment en vigueur, à savoir que seuls doivent avoir des délégués du personnel les établissements industriels ou commerciaux.

Que faut-il entendre exactement par ces termes « établissements industriels ou commerciaux » ?

A la différence de certaines législations étrangères, la loi française ne définit malheureusement pas les termes qu'elle emploie. La notion d'un établissement industriel suscite immédiatement l'idée d'un établissement qui transforme certaines matières, les façonne pour en tirer un produit, un article pouvant trouver acquéreur sur le marché ; cette notion d'industrie est donc incluse dans celle de commerce car toute activité industrielle se traduit par des actes de commerce. Toute la question consiste donc à se demander ce qu'est un établissement en général et un établissement commercial en particulier.

Cette notion d'établissement est vague et aucune définition ne se trouve dans les Codes. La jurisprudence de la

(13) Lois des 31 Décembre et 4 Mars 1938. J. O. 1^{er} Janv. 1937. J. O. 5 Mars 1938. S. 1938. 5. 6099. Lois Nouvelles : 1938. 3. 360. D. P. 1939. 4. 169.

Cour Supérieure d'Arbitrage est très flottante ; elle ne trace pas de limites étroites mais fait preuve d'une grande souplesse en étudiant les cas particuliers qui lui sont soumis à l'occasion de différends du travail.

L'établissement ne doit pas se confondre avec l'entreprise car l'entreprise apparaît comme beaucoup plus vaste et peut comprendre plusieurs établissements. L'établissement peut se définir en fait comme un lieu, que ce soit une usine, un bureau, un atelier, où un ouvrier, un employé travaille en compagnie de ses camarades sous la direction d'un patron ou de son représentant.

Un établissement commercial ne peut se définir en droit qu'en se reportant au Code de Commerce. Le Code ne contient pas de définition précise sur l'établissement commercial mais donne une définition du commerce en expliquant ce qu'est un acte de commerce. En effet les articles 1^{er} et 632 du Code de commerce définissent les actes de commerce et les commerçants en les énumérant. De cette conséquence, déroule cette conclusion : « est commerçant celui qui accomplit des actes de commerce et en fait sa profession habituelle ».

Les tribunaux sont intervenus à maintes reprises pour trancher cette question afin de déterminer si le système des délégués ouvriers devait s'appliquer ou non à l'établissement considéré. La jurisprudence de la Cour de Cassation, jurisprudence de droit commun, distingue les conditions et procédés selon lesquels les établissements réalisent leur objet. La jurisprudence de la Cour Supérieure d'Arbitrage, spéciale aux conflits collectifs du travail procède d'une autre manière que celle des tribunaux de l'ordre judiciaire. Toutes les entreprises qui ont un objet industriel ou commercial quelques soient d'ailleurs les procédés employés et les conditions de travail selon lesquels elles réalisent cet objet sont assujetties aux procédures de conciliation et d'arbitrage, par suite, la circonstance « que les maîtres-coiffeurs qui ont une activité commerciale, travailleraient dans des conditions qui leur permettraient de bénéficier du statut d'artisans, ne saurait les exclure du champ d'application des dites lois ». (14)

(14) Cour Supérieure d'Arbitrage, 20 Juillet 1938, Gaz. Pal. 1938, 2, 588.

Une autre décision de la Cour Supérieure d'Arbitrage en date du 29 Juin 1938 (15) reconnaît que ces procédures s'appliquent à toutes les activités professionnelles qui, sans avoir elles-mêmes un caractère industriel ou commercial précis se rattachent cependant au commerce ou à l'industrie. En date du 25 Octobre 1938, la Cour reconnaît par un autre arrêt que « la situation juridique de cette société présente à certains égards un caractère non commercial mais estime que « son activité est de nature à la faire regarder comme appartenant à une branche de commerce ». (16)

Donc pour des raisons sociales ou économiques, contrairement aux tribunaux de l'ordre judiciaire, la Cour attribue un sens très extensif à ces expressions « commerçants et industriels » et fait rentrer uniquement en considération l'activité professionnelle de l'établissement déterminé.

Bien que la Cour se réserve le droit d'examiner dans chaque cas concret l'activité extérieure de l'affaire qui lui est soumise, il est cependant certaines professions et certaines exploitations qui restent encore étrangères à l'application du système des délégués ouvriers.

En spécifiant les établissements industriels et commerciaux le décret-loi élimine par conséquent les exploitations agricoles, les professions libérales, les administrations publiques, les écoles, de même que les services domestiques. Si cette question est facilement résolue par l'affirmative pour ce genre de professions; d'autres difficultés surgissent à propos d'autres professions, difficultés qui proviennent du fait de savoir si ces professions rentrent dans la catégorie commerciale ou si elles ne font que s'en rapprocher par certains détails. Cette délicate distinction à établir mérite une étude minutieuse des cas les plus litigieux.

Les sociétés mutuelles d'assurances conservent en matière de droit privé, d'après la jurisprudence constante de la Cour de Cassation un caractère civil et ne peuvent être regardées comme des sociétés à caractère commercial tombant sous l'empire de ce décret. Contrairement à cette

(15) Gaz. Pal. 1938. 2. 203.

(16) C. S. A., 465. Société d'Assurances Mutuelles « La Mutuelle Militaire » 25 Octobre 1938. Décision Cour Supérieure d'Arb., IV, p. 155.

opinion, la Cour Supérieure d'Arbitrage attribue la commercialité à cette activité professionnelle « qui figure d'ailleurs sous la rubrique, commerce », dans la nomenclature annexée au décret du 9 Avril 1936.

Pour les sociétés coopératives la question est assez difficile à résoudre car, par certains traits elles présentent un caractère nettement commercial, tout au moins en ce qui concerne les coopératives de consommation créées selon le procédé des « équitables pionniers de Rochdale ». Elles vendent selon les méthodes en usage dans le commerce avec toutefois une légère différence dans le prix de vente et dans les procédés de vente ; elles « ristournent » à la clientèle, chaque année une partie de leurs bénéfices au prorata des achats faits par cette clientèle ; d'autre part elles consacrent une partie de leurs bénéfices au profit d'œuvres sociales.

Que faut-il décider ? Contrairement aux tribunaux de l'ordre judiciaire, pour des raisons sociales ou économiques, la Cour Supérieure d'Arbitrage décide que ces procédures de conventions collectives et d'arbitrage, par conséquent l'institution des délégués ouvriers, doivent s'appliquer aux sociétés coopératives. Elle a notamment décidé dans ce sens par sa sentence du 4 Juillet 1938, à propos d'un comptoir de pharmacie du type coopératif. (17)

Dans leurs rapports entre agents généraux d'assurance avec leur personnel la jurisprudence de la Cour de Cassation n'est pas très nette, cependant elle reconnaît que les agents généraux d'assurances qui n'opèrent pas en leur nom personnel mais qui traitent les affaires au nom des compagnies dont ils sont les mandataires ne sont pas commerçants au sens des articles 1^{er} et 632 du Code de Commerce et par suite, les différends survenus entre eux et leurs employés ne relèvent pas de la juridiction prud'homale. (18)

Faut-il en conclure comme il était soutenu en l'espèce ci-dessus par les auteurs du recours que ni la législation sur les conventions collectives de travail, ni la procédure de conciliation et d'arbitrage, ni actuellement l'institution

(17) Comptoir National de la Pharmacie française à Paris, 4 juillet 1938, Décisions C. S. A., II, 53.

(18) Cass. Civile, 31 Juillet 1934, Gaz. Pal. 2.678. S. 1934. 1.387.

des délégués ouvriers ne sont applicables en cette circonstance ?

Il ne faut certainement pas le penser car le cadre de la législation sociale ne se limite pas strictement aux entreprises commerciales et industrielles proprement dites, mais il englobe l'ensemble des activités professionnelles privées se rattachant étroitement au commerce et à l'industrie. Cette interprétation libérale des textes, commandée par les travaux législatifs préparatoire est en parfaite harmonie avec le souci du législateur d'apporter dans tous les lieux d'emploi une atmosphère de collaboration dans un but de paix sociale.

La question ne saurait donc faire de doute avec l'orientation actuelle de la Cour Supérieure d'Arbitrage et les employés des agents généraux d'assurances sont fondés à exiger de leurs employeurs l'application des procédures de conciliation et d'arbitrage et le système des délégués ouvriers.

Ces établissements industriels ou commerciaux doivent occuper un certain nombre de salariés pour que cette institution des délégués puisse entrer en vigueur dans les établissements considérés. Il y a là une condition essentielle à l'application du système envisagé, il suffit simplement de la mentionner ici car nous l'approfondirons davantage à la fin de cette section après avoir précisé le sens des termes employés par le décret lorsqu'il parle d'« ouvriers et employés ».

Que signifie ces termes en législation industrielle ? Ouvriers et employés font partie de la catégorie plus générale de salariés. La définition du salarié nous est donnée en droit privé par l'article 1779 du Code Civil : est salariée « toute personne qui s'engage au service de quelqu'un ». La jurisprudence de la Cour de Cassation, pour distinguer le contrat de louage de service des contrats similaires, base son argumentation sur le lien de subordination qui relie l'ouvrier à l'employeur au point de vue service.

Les accords Matignon des 7 et 8 Juin 1936 qui renouvèrent l'institution des délégués ne tenaient compte que du lien de subordination car aucune différence n'était faite entre ouvriers et employés, les uns et les autres entraient dans cette catégorie plus générale de salariés.

La distinction étant établie par le décret-loi du 12 novembre 1938, il est nécessaire de préciser les sens des

termes « ouvriers » et « employés » qui, dans la pratique donnent lieu à pas mal de difficultés et de différends. Ces différends sont de la compétence du Conseil des Prud'hommes ainsi que le reconnaît un arrêt de la cour de Cassation (Chambre Civile, 16 Mars 1936).

Pour expliquer cette qualification d'ouvriers et d'employés, il est utile de se reporter aux questions intéressant les Conseils de Prud'hommes. Ces Conseils sont divisés en plusieurs sections : sections ouvrier, section employé, en raison de la différence existant dans les conditions de travail et de rémunération de ces deux catégories de salariés. La réponse à cette distinction se trouve dans le texte réglant les conditions d'électorat et d'éligibilité aux Conseils des Prud'hommes. S'il y a un doute sur l'état d'un salarié quant à la catégorie, il faut se reporter à la définition exacte de ces termes par référence au texte de l'article 22, Livre 4 du Code du Travail ainsi libellé : « Sont considérés comme ouvriers, les proprement dits, les chefs d'équipe et contremaîtres prenant part à l'exécution matérielle des travaux et les chefs d'atelier, de fabriques travaillant eux-mêmes. Sont considérés comme employés, les employés de commerce et d'industrie et les contremaîtres ne remplissant pas les fonctions de surveillance et de direction ».

Que décider pour la représentation du personnel de maîtrise, du personnel d'encadrement dont l'organisation professionnelle et le rôle dans l'entreprise moderne soulèvent effectivement de très graves problèmes. Quelle place doit-on faire aux agents de maîtrise ? Sont-ils une catégorie particulière du personnel ? Sont-ils au contraire les mandataires du patron et en cette qualité doivent-ils siéger du côté patronal ? Ont-ils en tant qu'employés du patron des intérêts propres et des revendications à formuler ?

C'est la subordination, le fait qu'un salarié n'appartient pas au personnel de cadre et de direction qui fera la distinction entre les contremaîtres et les employés proprement dits. D'ailleurs, ces différents problèmes posés par le personnel de cadre sera examiné au cours de notre étude du collège électoral appelé à élire le délégué ouvrier.

La Cour Supérieure d'Arbitrage qui sera appelée à trancher cette controverse entre ouvriers et employés à

l'occasion de conflits collectifs du travail, fera certainement preuve d'une très grande souplesse en examinant les cas particuliers qui lui seront soumis, sans se borner à tirer une règle générale. Elle tiendra compte dans chaque cas concret de la situation de fait qu'occupe l'ouvrier ou l'employé dans l'entreprise. A la différence de la Cour de Cassation, elle ne placera pas l'étiquette « employé » à un salarié de l'industrie qui ne remplit qu'une fonction de surveillance et ne participe pas à la transformation de la matière. Cette solution très dangereuse nous pousserait sur un tout autre plan à la distinction du travail manuel et intellectuel.

La Cour de Cassation et la Cour Supérieure d'Arbitrage étant des juridictions indépendantes l'une par rapport à l'autre, il était évident que les solutions fournies par l'une ou par l'autre devaient varier pour l'examen d'un même problème. L'une prenant sa base essentielle sur le droit privé, l'autre s'occupant davantage d'équité dans les conflits qui concernent le droit du travail, matière essentiellement délicate et pouvant entraîner des conséquences très graves au point de vue social.

Des conflits peuvent donc naître de l'indépendance de ces deux juridictions. Quelle autorité, quelle juridiction supérieure aura qualité pour les résoudre ? Le législateur ne s'est pas préoccupé jusqu'alors de trancher ce litige ; la Cour Supérieure d'Arbitrage aura néanmoins une compétence beaucoup plus vaste puisque son champ d'application s'étend à tous les différends qui ont un intérêt collectif.

L'application de cette institution des délégués ouvriers nécessite une condition supplémentaire pour sa mise en vigueur.

L'article 1^{er} du décret-loi du 12 Novembre 1938 comme du paragraphe 2 de l'article 31 Vc du Code du Travail spécifie que ces établissements doivent occuper plus de dix personnes. L'élection n'est donc obligatoire que si l'établissement occupe onze salariés. Il est d'ailleurs facile de comprendre les motifs de cette condition qui s'explique par des considérations pratiques : il faut un effectif assez nombreux car lorsqu'il y a peu de salariés, les délégués n'ont plus aucune raison d'existence. Dans les petits établissements règne une véritable vie de famille ; le patron

vit et travaille en collaboration étroite avec ses ouvriers. Si certains ont une réclamation à formuler, ils l'adressent directement à l'employeur, ils lui font des remarques journalières concernant le salaire et les conditions de travail et sont à même de discuter sur un véritable pied d'égalité avec le patron qui, en raison des liens d'amitié qui souvent existent, apparaît plutôt comme un ami, que comme un ennemi ou un rival. Les considérations de rivalité de classe ne jouent pas.

Quels salariés appartiennent à l'établissement ? Doit-on tenir compte de l'effectif au jour de l'élection lorsqu'il s'agit d'une entreprise qui embauche un personnel supplémentaire pour les besoins saisonniers ? Doit-on au contraire tenir compte uniquement du personnel stable ?

La jurisprudence dans ses principales sentences sur cette question incline pour cette solution et décide que seuls les salariés « habituellement occupés par l'établissement », constituent le personnel normal de l'entreprise.

Evidemment les considérations de sexe sont à éliminer, hommes et femmes font partie du personnel puisque les uns et les autres ont la capacité d'être électeurs et éligibles.

Certaines catégories spéciales de salariés méritent un examen plus approfondi. Peut-on les ranger dans la classe de salariés ayant la qualification d'ouvriers et employés et les faire rentrer dans l'effectif courant du personnel ?

Les artisans et tâcherons ne sont pas des salariés d'après la jurisprudence civile ; c'est un contrat d'entreprise et non de louage de services. Que décide la juridiction arbitrale ? La question est flottante et certaines décisions admettent que les procédures de conciliation et d'arbitrage s'appliquent (19). Il ne saurait cependant en être ainsi pour les délégués étant donné qu'une condition manque nécessairement pour son application : le nombre de onze salariés. Même pour les procédures de Conciliation et d'Arbitrage, sans vouloir préjuger de l'avenir, il est possible de penser qu'il y a là une mauvaise interprétation ou tout au moins une extension trop libérale des textes et l'on doit se cantonner dans les solutions fournies par les tribunaux de l'ordre judiciaire.

(19) C. S. A., 20 Juillet 1938, Gaz. Pal. 1938. 2. 588.

La logique impose la même solution pour les gérants et pour les travailleurs à domicile qui sont reliés à l'employeur par différents contrats, les uns par un mandat, les autres par un louage d'ouvrage. Ici encore, la Cour Supérieure d'Arbitrage se réserve l'examen des faits pour ces problèmes très délicats, mais la solution négative semble préférable.

Les apprentis sont-ils des salariés ? Selon le Code du Travail, Livre I. titre 1^{er}, les apprentis bénéficient d'un contrat d'apprentissage tout à fait distinct du contrat de travail qui rattache légalement un ouvrier à son patron. Par une solution contraire, la Cour Supérieure d'Arbitrage a cependant décidé que ce contrat spécial était cependant un contrat de travail (20). De cette solution découle cette conséquence très discutée : faut-il les faire entrer dans le sein du personnel pour calculer le nombre de délégués à élire ?

Les textes n'indiquent pas ce qu'il y a lieu de faire lorsqu'il y a des chantiers, des succursales, des services isolés et que le chiffre de onze salariés n'est atteint qu'en additionnant le personnel de plusieurs chantiers ou services qui sont matériellement distincts. La question qui se pose pour le chef d'entreprise c'est de déterminer s'il convient ou non de traiter chaque partie de son entreprise comme un établissement séparé en se basant sur cette évidence que le délégué du personnel doit, pour remplir son rôle se trouver en relations de travail habituelles avec ceux qu'il représente.

Lorsque le nombre du personnel dans un établissement est inférieur à dix, y-a-t-il possibilité de prévoir avec des conventions collectives ou par entente verbale, l'institution dans cet établissement de délégués ouvriers ? La question n'a donné lieu jusqu'alors à aucune sentence arbitrale de ce genre, cependant la Commission permanente du Conseil National Economique lorsqu'elle est saisie de demandes d'extension des conventions collectives, refuse d'étendre ces clauses lorsqu'elles prévoient l'institution de délégués dans les établissements occupant moins de dix personnes. C'est une question spéciale qui touche de près à un problème plus général et plus complexe que nous

(20) C. S. A., 5 Août 1938, décisions C. S. A., III, p. 105.

étudierons ultérieurement : le caractère d'ordre public de ce décret-loi.

Lorsqu'un établissement occupe habituellement moins de onze salariés, il n'a pas de délégué. Que décider s'il en embauche un nombre suffisant pour atteindre ce chiffre ? Doit-on permettre au personnel d'élire des délégués ? En l'absence de solution jurisprudentielle que faut-il décider ? En l'état de la législation, il est nécessaire de tenir compte du personnel stable. Si ces ouvriers ont été embauchés définitivement pour répondre aux besoins accrus de l'entreprise, il n'y a pas de doute, des délégués doivent être désignés. Si cet embauchage répond à des besoins urgents mais momentanés, la solution négative s'impose. Il y a là un cas d'espèce qui doit être apprécié eu égard aux circonstances.

Que décider pour une entreprise qui avait plus de dix salariés mais qui doit en renvoyer un certain nombre par suite de chômage et ceci sans consulter les délégués ? (21) Si cet établissement ne compte plus que huit ou neuf membres, doit-on supprimer les délégués en exercice ? Ici encore il faudra apprécier ce cas « d'espèce » selon les circonstances. Le chômage apparaît-il comme temporaire ou permanent ? La notion de personnel stable, de personnel habituellement employé dans l'entreprise, conditionne les divers cas qui peuvent se produire.

Dans l'espace quel domaine peut-on affecter à ce décret ?

Il s'applique sans aucun doute à la France continentale et ceci dès sa promulgation (22). Que décider en ce qui concerne l'Alsace-Lorraine (Haut-Rhin, Bas-Rhin, Moselle) qui jouit d'un régime spécial et plus favorable sur certains points.

La loi du 24 Juillet 1925 (23) qui abrogea les alinéas 2 et 3 de l'article 6 de la loi du 17 Octobre 1919 avait eu pour effet de rendre applicable à l'Alsace-Lorraine toutes les dispositions de la législation française qui ne portaient pas sur des dispositions législatives ayant fait l'objet antérieurement d'une réglementation applicable localement.

(21) Sentence arbitrale, 30 Mars 1937, Quest. Prud'h. 1937, p. 775.

(22) Article 1^{er} Code Civil.

(23) J. O. Lois et Décrets 26 Juillet 1925. D. P. 1925. 4. 354.

En outre, les articles 31 à 32 du Code du Travail sur les Conventions collectives du travail ont été rendues applicables en vertu de l'article 1^{er}, 1^o, b de la loi du 1^{er} Juin 1924 mettant en vigueur la législation civile française.

Quant à l'Algérie qui peut sous bien des rapports être considérée comme faisant partie de la France continentale, le législateur a prévu l'application de cette institution à ce pays (24).

Cette réglementation des délégués ouvriers n'est pas applicable aux possessions d'outre-mer en raison de la spécialité de la législation coloniale. Il faudrait une disposition législative expresse pour en étendre le champ d'application à nos colonies.

Peut-on déroger à ce décret par des conventions collectives malgré l'article 12 de ce texte spécifiant que : « Les stipulations contraires aux dispositions du présent décret sont nulles de plein droit ? » Faut-il attribuer le caractère d'ordre public aux dispositions qui constituent le statut légal des délégués ouvriers dans les entreprises industrielles ou commerciales ?

Cette nullité d'ordre public, absolue, qui vaut à l'égard de tous n'a pas à être établie devant le Juge, celui-ci n'a qu'à la reconnaître. Frappe-t-elle toutes les stipulations contraires actuellement existantes contenues dans les conventions collectives en cours d'application ? Ne vise-t-elle que les stipulations contraires au nouveau statut qui seraient incluses dans un contrat collectif à l'avenir ? Cette nullité frappe-t-elle immédiatement toutes les stipulations présentes ou futures ? Autant de questions que le législateur a laissé en suspens.

Cette expression « stipulations contraires » ne cadre pas avec l'article 31 Vc, Livre I du Code du Travail, qui s'exprime ainsi : « Les conventions collectives ne doivent pas contenir des dispositions contraires aux lois et règlements en vigueur mais peuvent stipuler des dispositions plus favorables ». En bonne logique, c'était une solution qui pouvait être très favorable aux ouvriers puisque par des clauses incluses dans des conventions collectives, il était possible d'étendre le rôle et la mission des délégués, appli-

(24) Décret du 19 Janv. 1939. J. O. 21 Janvier 1939. Lois Nouvelles : 1939. 3. 552.

quer cette institution aux établissements non industriels ni commerciaux et occupant moins de dix salariés.

Les tribunaux n'ont pas encore été appelé à statuer sur ce problème, mais le Conseil National Economique a tendance à rejeter ces clauses comme n'étant pas en harmonie avec le nouveau régime.

On peut dans ce décret sous entendre la volonté du législateur de faire entrer en application la nouvelle réglementation sur le statut des délégués « immédiatement et notwithstanding toutes dispositions contraires actuellement existantes ».

Ce qui caractérise l'ensemble des mesures prises, c'est l'intérêt général d'urgence et la volonté de mettre en action immédiate les réformes réalisées.

Malgré le manque de netteté à cet égard, on peut considérer que ce nouveau statut se substitue purement et simplement à toutes les précédentes dispositions légales ou conventionnelles qui fixaient jusqu'à présent la situation, les droits et les obligations des délégués. La seule disposition admise étant que les délégués élus antérieurement à la promulgation du décret resteront en fonction jusqu'à la date prévue pour l'expiration normale de celle-ci (Art. 12, alinéa 2, D. L. 12 Nov. 1938) (25).

(25) J. O. 12-13 Nov. 1938. S. 1939. 5. 1110. Lois Nouvelles 1938
3. 1109. D. P. 1939. 4. 123.

CHAPITRE II

Nomination et Organisation

Le chapitre consacré à la nomination et au mode d'organisation des délégués ouvriers va nous permettre de parcourir les modalités de l'élection, modalités qui aboutissent à la nomination du délégué, à son mode d'organisation en distinguant les différentes catégories du collège électoral, à la durée, à la cessation des fonctions et au remplacement du délégué.

En fin de chapitre nous analyserons la nouvelle réglementation mise en vigueur par le décret du 10 Novembre 1939, titre II, « relatif au régime du travail pendant la durée des hostilités » qui, pour éviter une agitation stérile que pourrait provoquer une consultation électorale et par analogie aux élections politiques, a décidé la suppression de l'élection des délégués ouvriers dans les établissements industriels ou commerciaux.

ELECTIONS

A l'origine les principes essentiels de l'élection du délégué ouvrier apparaissaient comme de simples indications empruntées aux différents règlements proposés par les industriels et les salariés ainsi qu'à l'avis du Comité permanent de conciliation et d'arbitrage de la Seine. Puis, ces élections furent ensuite prévues par l'article 31 Vc, titre II, Livre I du Code du Travail.

Le décret-loi du 12 Novembre 1938 réglementait très sommairement ces élections et indiquait qu'un règlement d'Administration Publique en fixerait les modalités. Ce règlement, en date du 25 Février 1939, fournissait des

détails très complets sur les opérations électorales qui se déroulaient à peu de chose près selon la méthode prévue pour les élections politiques (1).

Toute élection, politique ou professionnelle, nécessite des conditions d'électorat et d'éligibilité.

On entend par condition d'électorat l'aptitude d'un individu à figurer sur une liste électorale afin de pouvoir participer au vote.

L'éligibilité c'est l'aptitude à être élu délégué titulaire ou suppléant, à remplir la mission fixée par le décret.

Aux termes des accords Matignon que les conventions collectives étaient tenues de reproduire : « tous les ouvriers et ouvrières » âgés de dix huit ans, à condition d'avoir « au moins trois mois de présence à l'établissement au moment de l'élection et de ne pas avoir été privé de leurs droits civils » étaient électeurs.

Les jeunes gens volaient et aucune incapacité n'existait à raison de la nationalité ; les étrangers votaient comme les français alors que dans les règlements antérieurs, seuls, les français possédaient ce droit, puisqu'il existait un régime spécial de contrôle pour les étrangers.

En raison de l'importance de la mission que le législateur a été amené à confier aux délégués, en raison du concours, que ceux-ci pouvaient être susceptibles d'apporter à l'inspection du travail, il était naturel et logique que les pouvoirs publics fissent preuve d'une plus grande exigence à l'égard des conditions à remplir pour pouvoir prendre part à leur élection. C'est pourquoi, le décret tenant compte de l'importance de cette mission avait adopté les mêmes conditions d'âge, de nationalité et de moralité que celles exigées en matière d'élections politiques.

D'après l'article 4, pour pouvoir prétendre à la qualité d'électeur il était nécessaire d'être salarié au sens que nous avons antérieurement précisé, d'être du sexe masculin ou féminin, d'avoir trois mois de présence dans l'établissement.

La durée minima de présence dans l'établissement, qui se justifie aisément, est la reprise du principe en usage dans les anciennes conventions collectives ; antérieure-

(1) J. O., 1^{er} Mars 1939. D. P. 1939. 4. 541. Lois Nouvelles 1939 3. 557.

ment cette durée de stage n'était même que de deux mois. A quel moment doit-être calculée cette période ?

Le point de départ c'est le jour de l'embauchage de l'ouvrier ou de l'employé étant entendu que la période d'essai doit être comprise dans ce calcul. Ce délai de trois mois doit-il se compter au jour de l'élection ?

L'article 4 est très net : il faut et il suffit d'être au service de l'établissement pendant trois mois au jour de l'établissement de la liste électorale.

Que décider en matière de stage dans l'établissement pour un salarié qui travaille dans une entreprise, la quitte puis est réembauché ?

La pratique courante comme la logique permettaient à ce salarié d'additionner les diverses durées de présence passées dans cet établissement.

Une autre condition était imposée par ces textes, c'est l'âge de vingt et un an. A quel moment faut-il avoir atteint cet âge ? Est-ce par analogie avec la durée de stage, au jour de l'établissement de la liste électorale ? Doit-on au contraire, par analogie avec le droit public et l'article 12 du décret du 2 Février 1852, dire que c'est au moment où l'élection doit avoir lieu ? Ce problème reste dépourvu de solution législative mais les élections qui avaient eu lieu jusqu'alors permettaient de penser que la condition de vingt-et-un an était suffisante dès que l'individu les avait atteint au jour de l'élection.

Pour pouvoir être électeur, il ne fallait n'avoir encouru aucune des condamnations prévues aux articles 15 et 16 du décret organique du 2 Février 1852. (2) Ces condamnations sont celles qui privent les personnes qui en font l'objet du droit d'être inscrites sur les listes électorales en vue des élections des membres de la Chambre des députés. Sans dresser ici le tableau résumé des crimes et délits emportant exclusion des listes électorales politiques, il suffit de mentionner les principales de ces peines : toutes les condamnations criminelles et certaines correctionnelles, certaines déclarations de faillite, certaines destitutions d'emplois résultant d'un jugement. Ces incapacités peuvent n'être que temporaires, d'autres peuvent même être supprimées et disparaître par une loi d'amnistie.

(2) Bull. N° 3637. D. P. 1852. 4. 51.

En d'autres termes, question de sexe et de domicile c'est à dire de présence dans l'établissement mises à part, les conditions pour pouvoir participer à l'élection des délégués étaient exactement les mêmes que celles exigées en matière d'élections politiques. Les conventions collectives indiquaient que les salariés pour être électeurs, devaient jouir de leurs droits civils et politiques ; cette situation n'avait pas changé. En effet, d'une part, le rapport au Président de la République, accompagnant le décret-loi du 12 Novembre spécifiait, qu'en ce qui concerne l'électorat et l'éligibilité, la nature de la mission désormais confiée aux délégués « justifie les mêmes conditions d'âge, de nationalité et de moralité que celles exigées en matière électorale » ; d'autre part, le Règlement d'Administration publique du 25 Février 1939, précisait qu'en ce qui concerne les hommes, l'employeur était en droit d'exiger, pour les porter sur la liste des électeurs, la production de leur carte électorale.

Pour être électeur, le législateur exigeait-il la qualité de citoyen français et non pas seulement la nationalité française ?

Les textes en vigueur étaient muets sur cette question et elle n'a fait jusqu'à ce jour l'objet que de peu de décisions. Cependant une sentence arbitrale, établie le 17 Janvier 1939 entre M. Perroud, professeur de droit à la faculté de droit de Lyon, arbitre patronal, et M. Philipp, professeur à la faculté de droit de Lyon, député du Rhône, arbitre ouvrier, précise que le décret du 12 Novembre « a entendu se référer, pour les élections au poste de délégué d'usine, aux mêmes conditions que celles imposées pour les élections politiques, qu'il en résulte qu'en exigeant la nationalité française, le texte a entendu exiger la qualité de citoyen français, que les indigènes de l'Algérie, s'ils sont sujets français, ne sont pas citoyens français, que les indigènes tunisiens et marocains, simples protégés français » et décide « que les ouvriers algériens, tunisiens et marocains n'étant pas citoyens français, ne sont pas électeurs et par conséquent pas éligible pour la fonction de délégué d'usine ». (3)

(3) Ets Heudebert, Bulletin et Document A. I. C. A. Lyon, 1^{er} Mars 1939, 23. Droit Social 1939-252.

Ce problème très complexe devait donner lieu dans la pratique à quelques contestations car le décret ne parlait que de nationalité et non pas de citoyenneté ; or, nationalité et citoyenneté sont deux choses tout à fait distinctes et il semblerait qu'en principe la nationalité française seule soit nécessaire.

Les étrangers n'ayant pas le droit de vote, que décider pour les étrangers naturalisés français ? Si l'on s'accorde à détacher élections politiques d'élections pour délégués ouvriers, on doit nécessairement accorder le droit de vote au naturalisé sans condition de stage.

Si l'on assimile les élections des délégués aux élections politiques, il faut certainement exiger un certain stage. L'article 20 du décret du 12 Novembre 1938 (4) relatif à la situation et à la Police des étrangers a abrogé le texte des alinéas 5 et 6 de la loi du 10 Août 1927 (5) et l'a remplacé par les dispositions suivantes : « L'étranger naturalisé jouit de tous les droits attachés à la qualité de citoyen français. Néanmoins, lorsque la qualité de citoyen français est nécessaire pour permettre l'inscription sur des listes électorales quelles qu'elles soient, il ne devient électeur qu'à l'expiration d'un délai de cinq ans après le décret de naturalisation. »

« Lorsque l'exercice des fonctions ou des mandats électifs est conditionné par la qualité de citoyens français, le naturalisé ne pourra être investi de ces fonctions ou mandats que dix années après le décret de naturalisation ».

« Toutefois, il jouira de tous les droits énumérés aux deux paragraphes précédents, s'il a accompli le temps de service actif dans l'armée française, correspondant aux obligations de sa classe d'âge ».

« Il pourra cependant à l'expiration des cinq années après lesquelles il devient électeur, obtenir, pour des motifs exceptionnels, que le délai de dix ans prévu ci-dessus soit abrogé par décret, dans la forme prescrite par les règlements d'administrations publiques, sur rapport motivé du garde des sceaux, ministre de la Justice ».

Donc en principe, sauf service militaire ou motifs excep-

(4) D. P. 1939. 4. 163.

(5) P. P. 1938. 4. 1.

tionnels, un certain stage est exigé pour les naturalisés : cinq ans pour être électeur, dix ans pour devenir éligible.

Les conditions d'électorat peuvent se ramener aux principes suivants : nationalité française, un certain âge (21 ans accompli), un stage dans l'établissement (3 mois).

Ayant examiné succinctement les conditions qui permettaient à un salarié de pouvoir avoir droit à la qualité d'électeur, il reste à connaître les conditions qu'il devait remplir pour avoir la possibilité d'être nommé délégué titulaire ou suppléant.

Cette question d'éligibilité ne soulève en principe aucune difficulté ; les conditions antérieures sont entièrement respectées. Le législateur exige cependant quelques garanties supplémentaires étant donné que les modifications des conditions de l'électorat se répercutent tout naturellement sur celles de l'éligibilité car, pour être éligible il faut tout d'abord être électeur.

L'article 5 du décret précisait les conditions de cette éligibilité. Elles étaient très simples et n'appelaient par elles-mêmes aucun commentaire. Le candidat délégué, de l'un ou l'autre sexe, devait être âgé de vingt-cinq ans accomplis, savoir lire et écrire, travailler dans l'établissement depuis un an au moins sans interruption (6). Les pouvoirs publics attachaient à cette durée de présence dans l'établissement une grande importance car ils y voyaient une garantie d'expérience, de stabilité et d'autorité du délégué.

Par conséquent, ne pouvaient être délégués titulaires ou suppléants les salariés de moins de vingt-cinq ans, les illétrés, ceux qui travaillaient depuis moins d'un an dans le même établissement, ceux qui avaient encouru une des condamnations qui les privaient du droit d'électorat.

L'article 5 spécifiait également, comme d'ailleurs les anciens règlements d'ateliers et les accords Matignon l'avaient prévu, que les salariés tenant commerce de détail de quelque nature que ce soit, soit par eux-mêmes, soit par leur conjoint ne pouvaient être délégués ; il en était de même des ascendants et des descendants, des frères et sœurs, des alliés au même degré du chef d'entreprise. Cette interdiction très légitime s'explique très facilement car le législateur avait voulu éviter une certaine corruption

(6) Cass. soc. 7. Février 1941, Ch. S. 1941, 65.

électorale possible. Dans les anciens règlements il était également spécifié que l'éligibilité était refusée aux agents de maîtrise pour éviter une pression disciplinaire et une suspicion légitime d'ingérence patronale.

Le décret apportait toutefois une réserve en permettant la réduction de la durée de présence si elle réduisait à moins de cinq le nombre des éligibles. (7) Cette condition et le tempérament qui y était apporté figuraient également dans les accords Matignon ; cependant, il est à noter que ce délai minimum de stage dans l'entreprise ne pouvait être inférieur à un certain temps. Il est évident que l'on ne pouvait descendre au dessous du délai exigé en matière d'électorat, c'est-à-dire trois mois.

L'ouvrier, candidat délégué titulaire ou suppléant, devant travailler dans l'établissement depuis un an au moins, sans interruption, une question se posait : que devait-on entendre par interruption du contrat de travail ?

Un renvoi par l'employeur comme une rupture par le salarié constituent indiscutablement un cas d'interruption du contrat de travail. Mais, que décider en ce qui concerne les effets d'une grève sur le contrat de travail ? Le problème posé consiste à se demander si une grève, par elle-même, de son seul fait, entraîne la rupture du contrat individuel de travail. Cette question a donné lieu à des discussions passionnées et a pris une importance accrue depuis 1936 comme conséquence juridique de l'ancienneté des salariés dans les entreprises en matière de congés annuels payés, de délai de préavis, de délai de congédiement et de délégués du personnel. Comme nous l'avons d'ailleurs souligné précédemment, les règles d'électorat et d'éligibilité accordaient une place essentielle à la durée de présence ininterrompue et cette notion est nécessairement commandée par la continuité du contrat de travail.

La jurisprudence constante de la Cour de Cassation adopte cette opinion que la grève rompt les contrats de travail. (8)

L'opinion de la Cour de Cassation tient dans cet arrêt : « L'ouvrier qui se met en grève rend impossible par son

(7) Art. 5 D. L. 12 Novembre 1938. J. O. 12. 13 Nov. 1938. S. 1939. 5. 1110.

(8) Cass. Civile 15 Mai 1907. Gaz. Pal. 1907. 1. 369. S. 1908. 1411. 17 Novembre 1938. Gaz. Pal. 1939. 1. 178.

fait volontaire la continuation de l'exécution du contrat de travail qui le liait à son patron ; cet acte, s'il n'est pas interdit par la loi pénale, n'en constitue pas moins de sa part une rupture caractérisée du contrat ».

L'agitation sociale qui s'est produite en France depuis Juin 1936 et le développement de la législation du travail ont amené cependant la Cour de Cassation à assouplir dans ses arrêts récents la règle rigide qu'elle avait jusqu'ici appliquée sans réserve « la grève rompt le contrat de travail ». La Cour ne rend plus d'arrêt de principe mais elle se fonde pour statuer sur les circonstances particulières dans lesquelles la grève s'est déroulée.

Ainsi dans son arrêt du 10 Novembre 1938 (S. 1938. I. 66), la chambre civile a confirmé un jugement retenant que le travail avait été repris dans l'établissement « collectivement et d'un commun accord, en vertu des contrats conclus avant la grève, avec simplement l'application aux salariés anciens, d'un coefficient de majoration, en sorte que les anciens contrats ayant continué de fonctionner en vertu d'accords conclus après la grève, celle-ci ne devait pas être réputée les avoir rompus ».

Des derniers arrêts rendus, découle ce principe : les services doivent être réputés continus malgré la grève : 1° Quand l'ouvrier n'a pas participé volontairement à la grève ; 2° Quand l'accord intervenu peut s'interpréter en ce sens que les contrats antérieurs continueront à produire leurs effets et que les ouvriers conserveront leurs anciens droits.

En se référant dans chaque espèce, aux circonstances particulières, la Cour pourra ainsi décider que l'ouvrier réembauché peut joindre ses services antérieurs à la grève aux services postérieurs pour déterminer la durée des services continus.

Pour contrebalancer cette opinion, la majorité de la doctrine conteste cette jurisprudence.

M. Planiol reproche à la jurisprudence de confondre l'existence juridique du contrat avec son exécution qui est un fait : d'après lui, la cessation du travail, simple exécution du contrat, n'entraîne pas sa réalisation, soit que les

(9) Cass. Civ. 29 Déc. 1925, S. 1926. I. 67. 20 Oct. 1930, Gaz. Pal. 1930. 2. 848.

ouvriers en grève n'aient aucune intention de modifier le contrat, soit même qu'ils veuillent en faire un autre à des conditions plus avantageuses. Dans tous les cas, conclut-il, « la grève est une suspension momentanée du travail » (10).

On trouve une opinion plus nuancée dans le traité pratique de Droit Civil de Planiol et Ripert (11). Pour ces auteurs, l'idée de rupture est exacte dans la plupart des cas, mais au lieu d'admettre, comme la Cour de Cassation, que la grève constitue, « quels que soient les mobiles auxquels il (l'ouvrier) a obéi, une rupture caractérisée du contrat » (13), ils affirment qu'« il y a des cas où, en raison des circonstances, la cessation collective du travail ne saurait équivaloir à une rupture, mais constitue une simple suspension ».

Pour eux la grève constitue ou non une rupture du contrat de travail, suivant l'intention des ouvriers : ainsi une grève politique ne romprait pas le contrat ; le patron aurait seulement dans ce cas le droit de déclarer lui-même le contrat rompu sans préavis, les travailleurs ayant commis une faute en détournant la grève de son objet normal (n° 875).

La Cour supérieure d'Arbitrage avait une tendance très nette à considérer la grève comme un juste motif de rupture.

Or doctrine et jurisprudence ayant une base juridique solide, il fallait souhaiter une prochaine fixation du statut de la grève par voie législative.

Les organisations ouvrières et même la classe ouvrière tout entière protestent contre ce qui apparaît comme une négation du droit de grève ; pour les employeurs au contraire, cette rupture, conséquence de la grève apparaît comme une garantie pour leurs droits et un frein au dynamisme ouvrier. La cour supérieure d'arbitrage dans sa séance du 26 Avril 1939 a décidé que lorsqu'un surarbitre en vertu de ses pouvoirs d'équité réintègre un gréviste, il lui appartient de décider que le salarié réintégré con-

(10) Traité élémentaire de Droit Civil, Planiol, t. II, N° 1896 bis.

(11) Traité Pratique de Droit Civil, Planiol et Ripert, t. II, Contrats civils, Rouast, Savatier et Lepargneur.

(12) Cass. Civ. 15 Mai 1907, précité. S. 1908. I. 417.

serve les avantages attachés à la durée des services accomplis avant la grève dans l'établissement (13).

En réalité la grève laisse subsister le lien de fait qui unit les salariés à l'entreprise ; ce lien c'est un ensemble complexe d'éléments divers, les uns matériels, les autres moraux.

A cette première décision de la Cour Supérieure d'Arbitrage est venue s'ajouter cette autre en date du 19 Mai 1939 qui contredit la première opinion en décidant que la grève constitue une faute grave qui justifie le licenciement sans préavis ni indemnité. Si les ouvriers sont ensuite réembauchés c'est en vertu d'un contrat nouveau et comme le décident les arbitres rapporteurs, il ne peut appartenir au surarbitre même jugeant en équité, de leur restituer tout ou partie des avantages résultant de leurs services antérieurs à la grève sans porter abusivement atteinte aux droits des employeurs. D'ailleurs la juridiction arbitrale juge les conflits collectifs du travail donc elle ne peut prendre aucune décision à propos des contrats individuels intervenus entre les chefs d'entreprise et les ouvriers en particulier.

Les questions d'électorat et d'éligibilité examinées, il reste à étudier les modalités de l'élection. Le décret-loi du 12 Novembre avait prévu que les modalités des opérations électorales devant aboutir à la nomination des délégués seraient fixées par un règlement d'administration publique ; il ne lui était pas possible d'entrer dans les détails de ces modalités qui peuvent prendre des formes diverses suivant les usages qui ont commencé à s'instaurer selon les professions et les régions. Il avait cependant estimé nécessaire de poser sous son article 6 le principe du vote à bulletin secret et sous enveloppe « afin de faire du scrutin l'expression libre et sincère de la volonté du personnel ». Il avait également précisé qu'il serait procédé à des votes séparés pour les délégués titulaires et suppléants (14).

(13) Cour Supérieure d'Arbitrage, Etabts Deboff N° 1084. 26 Avril 1939. J. O. annexe administrative, 720.

(14) Art. 6 D. L. 12 Nov. 1938. J. O. 12-13 Nov. 1938. S. 1939. 5. 1110. Lois Nouvelles : 1938. 3. 1109.

Constitution des listes électorales et affichage :

Nous allons envisager ici une question qui touche plus au droit constitutionnel qu'à la législation industrielle car les principes essentiels en matière d'élections font partie du droit public.

La liste électorale est un véritable catalogue où figurent par ordre alphabétique les électeurs d'un établissement ou d'un collège électoral déterminé de l'établissement. Elle comprend les noms, prénoms, date et lieu de naissance des électeurs. Le chef d'établissement qui avait la responsabilité de la confection de cette liste pouvait par des investigations, vérifier si les conditions de l'article 1 du décret étaient remplies et exiger des électeurs des deux sexes la production de pièces d'identité.

Pour les électeurs du sexe masculin, il pouvait exiger la carte d'électeur qui servait pour les élections politiques si cette carte était valable pour l'année en cours ; mais le contrôle ne pouvait s'exercer lorsqu'il s'agissait d'une femme. L'employeur pouvait alors exiger des membres de son personnel une autre pièce d'identité justifiant de leur âge, de leur nationalité, de leur moralité. Le chef d'établissement ou son mandataire pouvait en outre, s'il l'estimait nécessaire, exiger la production du casier judiciaire délivré depuis moins de trois mois. A propos de cette délivrance du casier judiciaire, une difficulté surgissait en raison de la survivance des dispositions des articles 6 et 11 de la loi du 5 Août 1899 (15) qui n'ont pas été modifiées et qui ne permettent la délivrance de ce casier qu'à l'intéressé seulement et spécifient que toute personne qui se fait délivrer le casier judiciaire d'un tiers en prenant un faux nom ou une fausse qualité est passible d'une peine de un mois à un an de prison. De ce principe découlent les conséquences suivantes : le chef d'entreprise qui exigeait la production du casier judiciaire devait faire signer la demande par le ou les intéressés qui ne pouvaient s'y refuser. Les intéressés devaient déposer leur demande et retirer leur extrait du casier à moins que ceux-ci en signant la réquisition, n'aient autorisé expressément la délivrance au chef d'entreprise.

(15) J. O. 7 Août 1899 D. P. 1899. 4. 113. S. 1900. 5. 938.

L'article 2, paragraphe 2 du règlement d'administration publique déclarait que seul, le chef d'entreprise assumait la charge des frais de délivrance de cet extrait et ne pouvait la faire supporter par l'intéressé. En raison du défaut trop fréquent de vérification du casier judiciaire pour l'établissement des listes électorales, et par suite de la remise d'une carte à des individus condamnés, il était préférable d'utiliser cette faculté en admettant que le refus de production de l'une de ces pièces comme de la signature de la demande du casier judiciaire doive entraîner la non inscription sur la liste.

Le chef d'établissement avait la faculté de ne pas user du droit d'exiger la production du casier judiciaire à l'égard de tout son personnel et, pour ne pas risquer d'être taxé de partialité, ni d'intentions vexatoires, il pouvait, avant le scrutin, prévenir le personnel que tout éligible qui aurait réuni sur son nom la majorité relative des voix, devrait pour être élu, produire un extrait de son casier judiciaire.

Cette délivrance du casier judiciaire entraînait évidemment des frais pour le chef d'entreprise, n'aurait-il pas été préférable de créer un casier judiciaire spécial délivré sans frais ?

Cette liste électorale permettait le partage des ouvriers de l'établissement entre ceux qui étaient électeurs et ceux qui ne l'étaient pas ; de plus, au moment du scrutin elle indiquait l'identité des personnes qui se présentaient au vote puisque ces dernières émargeaient cette liste.

Y avait-il unité ou pluralité de listes ? Poser cette interrogation revenait à se demander s'il y avait unité ou pluralité de collèges électoraux, étant entendu que le collège électoral était la réunion des électeurs appelés à désigner de mêmes élus. Il fallait tenir compte de l'importance des effectifs de main-d'œuvre et de la diversité des catégories professionnelles. Il était prévu des délégués distincts par catégorie de salariés car on ne saurait admettre la représentation du personnel de bureau par des délégués d'ateliers ou vice-versa ; dans chaque catégorie, il était constitué autant de collèges électoraux qu'il y avait de délégués à élire. Lorsque dans une catégorie, les intéressés n'étaient pas en nombre suffisant pour avoir droit à un délégué propre, ils pouvaient cependant voter dans une autre catégorie (Art. 3, dernier alinéa).

Le principe général fixé par cet article était que : les délégués sont élus par chacune des catégories de salariés faisant l'objet d'une convention collective « distincte » par conséquent, si au sein d'une même entreprise, trois conventions collectives étaient en application : une pour les ingénieurs et les chefs de service, une pour les ouvriers, une pour les employés, chacune de ces catégories de salariés devait élire des délégués distincts.

Il fallait donc tenir compte de la diversité des conventions collectives applicables à l'établissement avec distinction des salariés.

En l'absence de conventions collectives, les salariés étaient répartis en deux catégories distinctes : 1^o ouvriers, 2^o collaborateurs.

La définition de l'ouvrier nous a été donnée précédemment par le Code du Travail ; que dire pour la notion de collaborateurs ?

Le Code Civil pas plus que le Code du Travail ne nous fournit d'éléments concernant cette expression. Evidemment, tous deux sont des salariés reliés à l'entreprise par un contrat de travail ; il serait préférable de ne parler que d'ouvriers et employés pour reprendre les termes de l'article 22 du Code du Travail. Le langage courant, comme certainement le décret, a voulu voir dans cette qualification de collaborateurs de simples employés jouissant d'un régime spécial en matière de congédiement et de mode de paiement. Le Code du Travail dans sa partie relative à l'élection des Prud'hommes constituera encore ici la base de la distinction entre ouvriers et employés.

Lorsque les conventions collectives ne contiennent pas de prescriptions sur ce point, il faut se référer au règlement intérieur établi par le chef d'entreprise (16).

Dans chaque catégorie, il doit exister un nombre minimum de salariés pour que toutes les catégories aient droit à des délégués propres. Comment l'article 3 du décret fixe-t-il ce minimum ?

Le nombre des délégués était établi comme suit pour chacune des catégories de salariés : Pour un nombre de onze à cinquante salariés un délégué titulaire et un délé-

(16) Art. 3 et 9 D. L. 12 Nov. 1938. J. O. 12-13 Nov. 1938. S. 1939. 5. 1110. Lois Nouvelles : 1938. 3. 1109.

gué suppléant. Le chiffre minimum pour qu'une catégorie de salariés ait des délégués est donc de onze, ainsi lorsqu'il y a onze ouvriers et onze employés, il y a deux collèges électoraux. De cinquante et un à deux cent cinquante salariés, il y a deux délégués et deux suppléants, de deux cent cinquante et un à mille, on compte quatre titulaires et quatre suppléants. Lorsque le nombre de salariés dépasse mille, il y a un délégué titulaire et un délégué suppléant par tranche supplémentaire de mille salariés.

Il y a de larges possibilités offertes au chef d'entreprise qui peut répartir en collèges électoraux distincts les diverses catégories de son personnel. Ces collèges pouvaient être appelés à élire des délégués pour les ingénieurs, des délégués pour les contre-maîtres et ainsi de suite selon la qualification professionnelle.

Le décret s'exprimait d'ailleurs en ces termes : « Lorsque l'importance des effectifs d'un établissement entraîne l'élection de plusieurs délégués titulaires ou suppléants dans la même catégorie, les conventions collectives applicables à cet établissement ou à défaut un règlement intérieur, doivent prévoir la répartition des délégués entre ateliers ou groupe d'ateliers, services ou groupe de services, spécialités professionnelles ou groupe de spécialités professionnelles, qui constituent alors des collèges électoraux distincts. »

Les délégués sont donc des délégués d'ateliers ou de services mais non des délégués généraux de l'ensemble du personnel et ils devaient dans les entreprises employant plus de cinquante salariés être élus fractionnellement au scrutin uninominal et non pas en bloc au scrutin de liste.

Le principe à retenir c'est qu'il y a possibilité d'avoir un collège électoral pour onze salariés même s'ils ne sont pas tous les onze électeurs.

Il était procédé à des élections distinctes pour les délégués titulaires et suppléants ; les élections ayant lieu au scrutin sous enveloppe. Le scrutin avait lieu, sauf impossibilité, comme en cas de travail continu à trois équipes, ou accord entre le chef d'entreprise et le personnel, dans l'établissement en dehors des heures de travail.

Chaque année dans le mois qui précédait l'expiration normale des fonctions de délégués, le chef d'établissement, après consultation des délégués sortants, fixait la date et l'heure d'ouverture et de fermeture du scrutin. La liste des électeurs pour chaque collège électoral, de même que la date et l'heure du scrutin étaient portés à la connaissance du personnel de l'entreprise par avis affiché, quinze jours au moins à l'avance, aux emplacements habituellement réservés aux avis donnés aux ouvriers (17). Le chef d'établissement devait également afficher, en même temps, le texte des articles 3, 4, 5 et 6 du décret-loi du 12 Novembre 1938.

Les électeurs étaient convoqués quinze jours avant le scrutin et une date conditionnait cette convocation, celle de l'expiration des fonctions de délégués, variable selon qu'il s'agissait d'élections générales ou partielles. Nous examinerons d'ailleurs cette question plus attentivement lorsque nous envisagerons le cas de remplacement d'un ou de plusieurs délégués.

CANDIDATURES

Avant le scrutin et sans qu'il soit prescrit de délai impératif, un emplacement est réservé pour l'affichage, par le chef d'entreprise, de la liste des candidats qui se seront fait connaître avec leurs noms, âge, durée des services antérieurs dans l'établissement et si le candidat le désire, l'indication du syndicat professionnel auquel il appartient (18). Il est d'ailleurs à noter que c'est là une candidature pour ainsi dire officielle, puisqu'il n'est pas nécessaire de faire acte de candidature pour être élu délégué titulaire ou suppléant.

Cette désignation de l'appartenance syndicale n'est pas désirable car le chef d'établissement n'a pas à craindre des opinions ni des attaches syndicales de ses salariés.

Pouvaient faire acte de candidature tous les salariés qui réunissaient les conditions d'éligibilité au moment de l'élection ; cet acte devait normalement se faire dans la période

(17) Art. 1^{er} Règlement d'Administration Publique, 25 Février 1939. D. P. 1939. 4. 541.

(18) Art. 3 R. A. P. 25 Février 1939. D. P. 1939. 4. 541.

comprise entre l'affichage de la liste et le scrutin, c'était la période électorale.

La liste des candidats est affichée durant toute la période électorale, les candidatures peuvent donc se révéler jusqu'à la date du scrutin mais il est plus normal que ces candidatures soient portées à la connaissance du chef d'entreprise afin qu'une liste des éligibles soit établie et publiée.

CONSTITUTION DU BUREAU ÉLECTORAL

Le bureau était composé des deux électeurs les plus âgés et du plus jeune, présents au moment de l'ouverture du scrutin : la présidence appartenait de plein droit au plus âgé. La réglementation était calquée sur les élections politiques. Ce bureau avait pour principal objet d'assurer la police du déroulement des opérations de vote, de veiller à ce qu'il y ait continuellement des bulletins de vote dans l'isoloir, prendre des décisions sur les difficultés qui pourraient survenir au cours des opérations, notamment en ce qui concerne l'identité des électeurs puisque la liste électorale se trouve entre leurs mains. Pouvait-on changer les membres du bureau au cours de la durée du vote ? Les textes sont muets mais si l'on se réfère par analogie aux élections politiques, il est possible d'émettre l'avis que les membres pouvaient être changés.

Pendant toute la durée des opérations et lors de l'émargement des électeurs et du dépouillement du scrutin, un des employés du service chargé de la feuille de paye ou des assurances sociales, désigné par le chef de l'entreprise, était adjoint au bureau avec voix consultative (19).

Pour que les membres du bureau soient en mesure d'exercer correctement leurs fonctions, il pouvait être jugé opportun par le chef d'établissement de leur remettre copie des articles 4, 5, 6, 8 et 9 du règlement d'administration publique.

Il est à noter que le chef d'établissement ou son représentant a toujours accès dans le local de vote.

(19) Art. 4 R. A. P. 25 Février 1939. D. P. 1939. 4. 541.

VOTE

La campagne électorale en vue de rechercher des adhérents et d'attirer des sympathisants étant terminée, le vote qui en est l'aboutissement logique devait nécessairement avoir lieu. Le vote c'est la remise entre les mains de l'autorité d'un bulletin écrit ; il est fixé par le chef d'entreprise ; en principe, celui-ci mettait à la disposition de ses ouvriers une salle qui renfermait une table et des bancs étant donné que le vote devait avoir lieu dans l'établissement en dehors des heures de travail. En cas d'accord contraire entre le chef d'entreprise et le personnel ou en cas d'impossibilité, lorsqu'il y avait un travail continu à trois équipes, le vote pouvait avoir lieu en dehors de l'établissement ou pendant les heures de travail.

Le scrutin était uninominal et écrit. Le vote avait lieu à peine de nullité sous enveloppe d'un type uniforme, ne comprenant aucun signe de reconnaissance ; les enveloppes et bulletins, imprimés ou non, étaient mis à la disposition des électeurs et fournis par le chef d'entreprise. Il pouvait outre des bulletins en blanc, fournir des bulletins portant les noms des candidats.

Le procédé employé pour l'élection des délégués était analogue à celui en vigueur pour les élections politiques. Avant de voter l'électeur devait passer dans un isolement où étaient déposés les bulletins et enveloppes et où il devait choisir et remplir son bulletin et le mettre sous enveloppe. Le vote était naturellement secret et chaque bulletin ne devait porter qu'un seul nom ; ceux qui étaient biffés ou qui portaient des indications particulières entraient dans la nullité du suffrage.

Les opérations électorales étaient publiques dans l'intérêt de l'élection afin de permettre le contrôle et la régularité du dénouement des élections. Dans les professions où le personnel était normalement occupé en dehors de l'établissement, celui-ci pouvait-il prendre part au vote par correspondance, si cette méthode était prévue par les conventions collectives de travail applicables à l'établissement et dans les conditions qui y étaient fixées ? A qui devait-elle être adressée cette lettre ? Fallait-il faire parvenir cette enveloppe au chef d'entreprise ou au Président du bureau ? Il semble pour le bon fonctionnement de ces

opérations que le Président était seul capable de recevoir ce pli à condition qu'il lui parvienne avant ou tout au moins au jour du scrutin puisqu'il n'était désigné que ce jour.

N'y aurait-il pas eu d'avantages à ce que cette lettre soit adressée au chef d'entreprise un peu avant le jour du scrutin ? N'aurait-il pas été taxé de partialité ?

Dans le cas où le vote par correspondance était admis il devait avoir lieu obligatoirement sous double enveloppes ; l'enveloppe intérieure ne devant porter aucune suscription, ni aucun signe de reconnaissance. Cette enveloppe était remise au Président du bureau qui l'examinait et pour servir d'émargement, mentionnait sur la liste que l'électeur avait voté. Le vote par procuration par analogie aux élections politiques n'était pas admis.

Pour l'élection des délégués suppléants, le vote avait lieu dans les mêmes conditions, par les mêmes dispositions que ci-dessus, dans les mêmes formes mais après la proclamation des résultats de l'élection du délégué titulaire et au plus tard dans un délai de vingt-quatre heures.

Le bureau devait priver du droit de vote les salariés qui, inscrits sur la liste électorale, avaient quitté définitivement l'établissement au jour de l'élection. Il en était de même pour certains hommes qui auraient dû être rayés des listes électorales après condamnations portées tardivement à la connaissance des préposés à la tenue de cette liste, soit que les condamnations soient intervenues après la clôture de la liste ou avant vérification du casier judiciaire, antérieurement à l'inscription. Ils devaient également éliminer des opérations de vote les jeunes gens qui n'auraient pas dû être inscrits sur la liste à raison de leur âge.

Le dépouillement du vote par le bureau avait lieu immédiatement après la fermeture du scrutin fixée par le chef d'établissement. Sur la plan professionnel, il y avait identité avec les élections politiques, des scrutateurs étant désignés par le bureau de vote, ils comptaient les enveloppes, les vérifiaient avec le nombre des électeurs, lisaient les bulletins à haute voix. Après ce dépouillement, le Président du bureau proclamait le résultat du vote.

Le scrutin étant à un tour, le résultat devait indiquer les noms des candidats ou mon qui avaient obtenu la majorité relative des voix, quelque soit le nombre des votants car aucun quorum n'était exigé. En cas d'égalité de suffrages, le plus âgé des candidats était proclamé élu (20).

Les bulletins irréguliers ou blancs, illisibles, sans enveloppe, contenant des mentions étrangères au vote ou injurieuses, n'étaient pas comptés et étaient annexés au procès-verbal. Ce procès-verbal des opérations était établi par le bureau en triple exemplaires et signé par les membres du bureau. L'un de ces exemplaires était affiché à l'emplacement réservé par le chef de l'entreprise selon l'article 3, sans question de délai, pour être porté à la connaissance des salariés ; les autres exemplaires étaient remis, l'un au candidat proclamé élu pour lui servir de titre et le troisième au chef de l'établissement.

CONTESTATIONS :

Les contestations des élections des délégués ouvriers n'étaient pas du ressort de la procédure de conciliation et d'arbitrage et par conséquent ne relevaient pas de la Cour Supérieure d'Arbitrage.

Un contentieux spécial avait été créé par le décret du 12 Novembre 1938. Ce décret a réglé d'une façon claire et aussi précise que possible cette question du contentieux des élections qui avait parfois soulevé dans la pratique des difficultés embarrassantes. Les contestations pouvaient être relatives à l'établissement de la liste électorale ou à la régularité des opérations électorales.

Les contestations relatives à l'électorat concernaient les questions antérieures au scrutin. On peut citer à titre d'exemple certains salariés omis ou d'autres indûment inscrits sur la liste électorale. Elles devaient d'abord faire l'objet d'une réclamation amiable devant les personnes qui avaient dressé la liste ensuite, si ce procédé ne donnait pas satisfaction aux intéressés, ils devaient agir selon les termes du décret : par la voie contentieuse.

La contestation relative à l'établissement de la liste électorale devait être formulée par déclaration au greffe de la Justice de Paix du canton ou était situé l'établisse-

(20) Art. 8 R. A. P. D. P. 1939. 4. 541.

ment (21), ou par lettre recommandée (22), dans les trois jours qui suivaient l'affichage de la liste électorale.

La contestation relative à l'élection visait les incidents qui pouvaient survenir au cours de l'ouverture à la fermeture du scrutin, notamment la capacité des élus, les fraudes dans le dépouillement.

Cette contestation devait être formulée "selon la même procédure c'est-à-dire par déclaration ou par lettre recommandée adressée au greffe de la Justice de Paix du canton où était situé l'établissement dans les trois jours qui suivaient l'élection. Ce délai apparaissait comme franc et le juge de Paix devait statuer d'urgence comme en matière de référé. La décision du juge de paix était en dernier ressort puisqu'elle n'était pas susceptible d'appel; néanmoins, elle n'était pas sans recours car elle pouvait être déférée à la Cour de Cassation devant la Chambre sociale. Le pourvoi était alors introduit dans les formes et délais prévus pour les décisions du même genre rendues à propos des contestations relatives aux inscriptions sur les listes électorales en vue des élections à la chambre des députés (23), c'est-à-dire dans les dix jours de la loi du 30 Nov. 1875, 6 Fév. et 31 Mars 1914. Code Administratif.

notification de la décision du juge de paix sur simple requête dénoncée au défenseur par lettre recommandée dans les dix jours qui suivent. Il s'agissait là d'une procédure rapide sans frais où les parties étaient dispensées d'avocat.

Les lignes principales de la procédure ayant été évoquées, il faut examiner qu'elles pouvaient être les conséquences de l'instance sur les résultats de l'élection.

La décision du Juge de paix étant en dernier ressort, dès que le juge avait statué sur l'établissement de la liste et notifié cette décision, la rectification devait être immédiate sans attendre que la Cour ait statué s'il y avait eu pourvoi contre cette décision. Dès l'instant où cette notification avait été faite, le jugement était exécutoire. Lorsque le Juge de Paix avait annulé l'élection, le chef d'établissement devait convoquer le collège électoral sans attendre que la Cour ait statué si elle était saisie du pourvoi. Si la Cour prononçait l'annulation des élections, un

(21) Art. 6 D. L. 12 Nov. 1938. S. 1939. 5. 1110.

(22) Art. 9 paragraphe 4, R. A. P. D. P. 1939. 4. 541.

(23) Art. 23, Décret organique du 2 Février 1852 modifié par les

nouveau scrutin devait avoir lieu dans le mois de cette décision. Si des élections nouvelles avaient eu lieu après la décision du juge de paix prononçant l'annulation des anciennes élections et que la Cour cassât la décision du juge de Paix, des délégués nouveaux devaient disparaître et les anciens reprenaient leurs fonctions.

Les motifs d'annulation des élections étaient multiples, ils résultaient en particulier d'incapacités de jouissance ou d'exercice du droit.

Un délégué syndical élu délégué ouvrier pouvait-il être un motif d'annulation de l'élection ? Y avait-il incompatibilité entre ces deux fonctions ? — Légalement, aucun texte n'interdit à un délégué syndical d'être également délégué ouvrier mais, pratiquement, pour le bon fonctionnement et pour répondre au but de cette institution, ces deux fonctions devraient être distinctes. En effet, elles ne répondent pas au même but et n'y aurait-il pas à craindre que l'une de ces fonctions ne prenne le pas sur l'autre et entraîne sa disparition. Bien des inconvénients seraient à craindre de ce cumul et il est fort probable que le délégué syndical absorberait le délégué ouvrier et ferait de cette question purement professionnelle une question politique.

D'ailleurs, une sentence surarbitrale concernant les usines et entrepôts d'alimentation de la région parisienne conclut ainsi en ce qui concerne le choix du délégué (24) : « S'il est souhaitable qu'en pratique, dans l'intérêt même de la mission qu'il a à remplir le représentant du syndicat soit choisi en dehors du personnel de l'établissement, une clause d'une convention collective édictant une incompatibilité entre la qualité de représentant syndical et celle de salarié, irait à l'encontre de la loi du 24 Juin 1936 qui n'a mis aucune restriction au droit pour le délégué du personnel de se faire assister d'un représentant du syndicat de leur profession ».

Quelles sont les personnes qui pouvaient contester la régularité de l'élection ? — Le décret nous donne une solution peu précise en posant comme base que toutes personnes intéressées à l'instance peuvent agir. Quelles sont les personnes qui peuvent avoir un intérêt à l'instance ?

(24) 23 Décembre 1936. C. S. A. 30 Janv. 1939 Dec. VII, 241.

Un syndicat avait-il qualité pour agir ? — La question reste flottante et n'a pas reçu de solution légale, néanmoins, la jurisprudence dominante admet actuellement que le syndicat n'a aucun droit : « attendu qu'il résulte qu'un syndicat, personne morale est sans qualité pour contester le droit d'électorat, soit la régularité des opérations électorales d'un établissement industriel ou commercial » (25).

Les salariés non électeurs étaient-ils directement intéressés à l'instance ? — Il semble que l'on puisse répondre par l'affirmative, cependant une décision du juge de paix d'Aubervillers leur refuse ce droit.

DURÉE ET MODE DE CESSATION DES FONCTIONS DE DÉLÉGUÉS

L'article 10 du décret est consacré à la détermination de la durée des fonctions de délégués titulaires ou suppléants des diverses catégories et des circonscriptions dans lesquelles elles prennent fin.

En principe, les délégués entrent en fonction pour un an, néanmoins, l'article 10 leur donne la possibilité à l'expiration de leur temps d'être rééligibles et ceci indéfiniment. Le principe n'appelle par lui-même aucune remarque particulière, il n'est que la consécration d'une règle déjà admise généralement.

Les modes de cessation des fonctions de délégués sont limitativement énumérées par l'article 10.

Le problème de la cessation des fonctions de délégué soulève des difficultés qui peuvent donner naissance sur le plan social à un certain nombre de litiges. Il est loin d'être résolu et les quelques sentences rendues sur cette question ne nous donnent qu'un bref aperçu des conflits qui ne manqueront certainement pas de naître dans le futur.

La complexité du problème découle de l'opposition des intérêts en présence. En effet, le principe essentiel demeure que dans l'accomplissement de son travail journalier, le délégué reste un ouvrier, un employé comme les autres. En dehors de l'exercice précis de ses fonctions, l'ouvrier délégué ne jouit d'aucun privilège et reste soumis

(25) Décision du Juge de Paix d'Aubervillers, 31 Janvier 1939.

à la même discipline que ses camarades. La Cour décide qu'ils ne sauraient se prévaloir de leur qualité de délégués pour se soustraire aux prescriptions relatives au régime du travail, ni prétendre que cette qualité leur garantit, sauf simplement faute grave, l'exercice de leurs fonctions pendant un an (26).

Le délégué est donc un ouvrier, un subordonné sous la dépendance de son patron auquel il est lié par un contrat de travail.

Outre cette qualité d'ouvrier, le délégué est élu et représente ses camarades auprès de la direction, fait qui implique une certaine autonomie.

L'examen de cette question nous conduit à reconnaître la contradiction interne qui existe entre ces deux situations d'ouvrier et de délégué, de subordonné et de personne autonome. Cette double qualité de salarié lié par un contrat de travail toujours résiliable moyennant préavis ou indemnité et de délégué, fonction qui suppose la stabilité et la permanence, influe nécessairement sur les causes multiples de cessation des fonctions de délégué. Il en est qui tiennent à la qualité d'ouvrier, d'autres à celle de délégué et comme ces deux qualités sont indissolublement liées dans la personne du délégué, la cessation de fonction peut intervenir pour l'une quelconque de ces causes.

a) Causes tenant à la qualité d'ouvrier :

Dans ce paragraphe vont rentrer toutes les causes entraînant la cessation du contrat de travail. Il faut voir dans ce principe l'application de cette condition essentielle que pour être délégué, il faut d'abord être salarié.

Le décès apparaît comme le premier mode de cessation du contrat de travail ; en effet, il ne peut plus exister de rapport entre les ayants-cause du de cujus et le chef d'entreprise. La fonction n'est pas un patrimoine qui se transmet, elle est attachée à la personne et justement confiée à cette personne en raison des qualités inhérentes à celle-ci.

Le licenciement ou congédiement par le patron rentre dans le cas de résiliation du contrat de travail. La qualité de délégué ne met pas obstacle à l'exercice du droit de con-

(26) C. S. A. 26 Octobre 1938, Gaz. Pal. 1938. 2. 809.

gédiement qui appartient à l'employeur (27). Les délégués peuvent être congédiés comme tous les ouvriers suivant les besoins de l'entreprise. S'il se rend coupable d'un manquement à la discipline de l'atelier, cette discipline pourra jouer à son encontre et il sera soumis à diverses pénalités y compris le congédiement.

Mais il semble que le fait qu'un ouvrier est investi de la confiance de ses camarades et délégué par eux auprès de la direction, doit inciter le chef d'entreprise à une plus grande prudence dans l'examen des faits reprochés à l'ouvrier (28).

Le licenciement par le patron présente des difficultés car il lui faut une justification, un juste motif pour renvoyer un délégué (29).

Le motif de ce licenciement peut revêtir différents aspects : soit des compressions sincères de personnel pleinement justifiées (30) soit un rendement insuffisant (31), soit en général des motifs exclusivement professionnels (32).

Il ne faut d'ailleurs pas exagérer la portée de ce principe étant donné que les « délégués se trouvent protégés contre les sanctions arbitraires émanant de l'employeur par la mise en jeu des procédures de conciliation et d'arbitrage ».

Le congédiement ne peut faire naître un conflit de caractère collectif que s'il a pour cause des faits se rattachant aux fonctions mêmes des délégués ou à leur activité syndicale (33). Il faut rechercher s'il est abusif au regard du délégué, rechercher si le délégué est frappé non comme salarié mais comme délégué es-qualité.

(27) Trib. Civ. Seine, 1^{er} Mai 1937, D. H. 1937. P. 390. Société anonyme de l'hôtel Negresco, 24 Oct. 1938, C. S. A. Déc. IV, 15.

(28) Sentence de M. Guinand, Conflit de la S. I. M. C. A. 1^{er} Oct. 1937. Droit Social 1938, P. 83.

(29) C. S. A., 18 Mai 1938, Gaz. Pal. 1938. 2. 166. Ann. J. O., 6 Août, 1076, N° 118.

(30) C. S. A., 18 Mai 1938, Gaz. Pal. 1938. 2. 168. Droit Social 1938, P. 260. C. S. A., 15 Juin 1938, Gaz. Pal. 1938. 2. 166. Ann. J. O., 6 Août, 1100 N° 52.

(31) C. S. A., 26 Août 1938. Le Moniteur du Commerce et de l'Industrie. P. 19. Janvier 1940.

(32) C. S. A., 15 Juin 1938, J. O., 6 Août, 1104. N° 239-191.

(33) C. S. A., 18 Mai 1938, Gaz. Pal. 1938. 2. 166-168. 15 Juin 1938, Ann. J. O., 6 Août, 1099, N° 27.

La jurisprudence décide au contraire que le différend né du congédiement d'un délégué pour des motifs exclusivement professionnels « ne présente pas le caractère d'un différend collectif du travail » (34).

Lorsque le délégué aura été congédié arbitrairement sans motif valable, les arbitres pourront ordonner la réintégration du délégué dans ses anciennes fonctions. Quel point de départ pourra-t-on attribuer à cette réintégration ? En principe, cette date est laissée à la libre appréciation et au pouvoir des arbitres, néanmoins, ils ne peuvent ordonner cette réintégration antérieurement à la demande de citation devant la commission arbitrale.

Une difficulté a été laissée dans l'ombre par le législateur et n'a fait l'objet d'aucune solution jurisprudentielle. Elle mérite néanmoins un examen. Le délégué est élu par un collège électoral déterminé et représente ce collège auprès de la direction. Que va-t-il falloir décider lorsque ce délégué change de catégorie professionnelle et passe de la catégorie employé à la catégorie ouvrier ou de la catégorie ouvrier qualifié à manœuvre ou inversement ? La logique incline à penser que le délégué doit cesser ses fonctions. En vertu de sa nouvelle catégorie professionnelle, un nouveau contrat de travail s'est substitué à l'ancien.

b) Causes tenant à la Fonction de délégué :

La qualité de délégué lui confère une fonction spéciale, un rôle à jouer au sein de l'entreprise.

Sans vouloir entrer dans l'étude de la nature juridique des fonctions de délégué, que nous analyserons au chapitre suivant, il importe pour la bonne compréhension des causes de la cessation des fonctions de délégué, d'en examiner succinctement les principes généraux.

Elu par ses camarades, le délégué est-il leur mandataire ou leur représentant ? La théorie du mandat peut être éliminée, même celle du mandat général car le délégué ne représente pas seulement ses mandants, les ouvriers qui ont contribué à son élection, mais l'ensemble des ouvriers de son atelier.

(34) C. S. A., 15 Juin 1938. Ann. J. O., 6 Août 1904, N° 239-191.

En vérité, le délégué représente tous les salariés de son groupe ; c'est une représentation qu'il détient des pouvoirs publics, par l'intermédiaire de l'élection, et qui lui permet de défendre les intérêts de ses camarades dans la limite des attributions que lui confèrent les textes en vigueur.

Le délégué peut voir ses fonctions cesser par la déchéance. En effet, d'après les termes du 3^e alinéa de l'article 10, les conditions requises pour l'éligibilité comportent en premier lieu, celles de l'électorat. On peut considérer que la déchéance des fonctions de délégué résultera pratiquement : de la perte par le délégué de la nationalité française, de la perte de sa qualité d'électeur par suite de condamnation à une peine entraînant sa radiation de la liste électorale. La déchéance peut encore avoir lieu lorsque le délégué acquiert par lui-même ou par son conjoint un fonds de commerce de détail ou s'il devient parent ou allié du chef d'entreprise.

La déchéance a lieu de plein droit, elle n'a pas besoin d'être prononcée soit par jugement, soit autrement ; le simple fait par un chef d'établissement d'apprendre la perte de la part d'un délégué de sa qualité d'électeur, autorise et contraint même ce chef d'entreprise à constater cette déchéance et à en tirer les conséquences de droit, c'est à dire prendre ses dispositions pour permettre de procéder au remplacement de ce délégué conformément aux prescriptions de l'article II.

La démission est un autre mode de cessation des fonctions de délégué. En droit privé, il est évident que l'ouvrier pour des motifs qui lui sont personnels : maladie, surmenage ou par honneur, peut se démettre de ses fonctions à tout moment sauf à observer le délai de préavis. Le délégué est dans toute autre situation, il remplit en quelque sorte une fonction publique. Elu par ses camarades, il représente un groupe, une collectivité, et cette collectivité va se trouver brusquement non représentée s'il démissionne.

Si l'on se réfère au droit privé et que l'on assimile le délégué à un mandataire, l'on doit reconnaître que le mandant qui renonce au mandat doit conserver la gestion des intérêts du mandant si ceux-ci sont en péril. Cette situation n'a fait l'objet d'aucune solution. Si nous nous reportons en la matière au droit public, nous sommes obligés de

constater que les députés pouvaient démissionner à leur gré sans autorisation du collège électoral qui les avait élu. Par assimilation, quoique des intérêts puissent être en souffrance, il faut bien admettre que le délégué a la possibilité de se démettre de ses fonctions sans le consentement du chef d'établissement ou du collège électoral. En offrant sa démission, le délégué doit-il observer un délai de préavis ? Il semble, bien que la question soit délicate, qu'il a la possibilité de se retirer immédiatement, sauf délai de préavis comme en matière de résiliation du contrat de travail.

La révocation du délégué par le collège électoral qui l'a élu est-elle possible ? Cette théorie ingénieuse, trop éloignée de nos principes juridiques et des nécessités pratiques a été soutenue par M. Pontremoli, auditeur au Conseil d'Etat (35).

Ce licenciement par le collège électoral doit être nettement repoussé ; il ne figure à aucun endroit du décret pas plus que dans les conventions collectives en général. En raison de ce silence des textes qui ne mentionnent nulle part, au nombre des causes d'expiration des fonctions de délégués, la révocation par le collège électoral, il faut en déduire que le législateur n'admet pas la possibilité d'une telle procédure.

REMPLACEMENT D'UN DÉLÈGUÉ

Lorsque les fonctions d'un délégué arrivaient à expiration d'une façon normale c'est-à-dire par l'échéance du terme fixé par la loi ou la convention collective, il était procédé à son remplacement selon les modalités prévues pour l'élection des délégués qui étaient rééligibles. Les élections avaient lieu un mois avant l'expiration normale des fonctions de ce délégué ; le nouvel élu n'entrait en fonction qu'après la cessation des fonctions de l'ancien qui devait expédier les affaires courantes.

Il pouvait arriver que le délégué soit amené à abandonner ses fonctions dans le cours de la période annuelle pour laquelle il avait été élu. Les circonstances qui font que le délégué cesse ses fonctions avant l'échéance ont déjà été précédemment examinées ; ce sont selon l'article

(35) Pontremoli : Le licenciement des délégués d'entreprise. Opuscule **préfacé** favorablement par M. Delepine, Conseiller d'Etat.

Il : le décès, la démission, la déchéance ou la résiliation du contrat de travail.

Dans ces quatre cas, on ne distingue pas s'il s'agit d'un délégué titulaire ou suppléant, il est simplement mentionné que dans le délai d'un mois après cet événement, il serait pourvu à son remplacement et le nouvel élu serait nommé pour le temps qui resterait à courir jusqu'au terme qui était assigné aux fonctions de celui qu'il était appelé à remplacer. Cette solution était d'ailleurs analogue à celle de droit commun en matière d'élections législatives et de remplacement d'administrateurs dans les sociétés anonymes. Il rentrait en fonction dès son élection soit comme titulaire ou suppléant selon le poste à pourvoir.

Cependant, lorsqu'il y avait à pourvoir au remplacement d'un délégué titulaire ou suppléant dans les trois mois qui précédaient l'expiration normale des fonctions des délégués, il n'était procédé à aucune élection (36). Cette mesure avait été prise dans le but d'éviter des élections partielles trop rapprochées des élections générales.

Il y avait là un désir très judicieux du législateur dans un domaine où de telles opérations n'allaient pas sans une certaine perturbation dans les habitudes du travail et par conséquent dans le rendement normal de l'entreprise. Le législateur avait cependant apporté une dérogation très légitime en permettant des élections partielles même trois mois avant l'expiration normale des fonctions des délégués lorsque le collège électoral n'avait plus ni délégué titulaire ni délégué suppléant.

Le chef d'entreprise ne courait donc plus le risque d'être contraint à organiser une élection anticipée au cours des trois derniers mois d'exercice de ses délégués que dans l'hypothèse où un même collège électoral se trouvait, au cours de cette période, privé simultanément de son délégué titulaire et de son délégué suppléant.

Le décret prévoyait à titre provisoire que les délégués élus antérieurement au 15 Novembre 1938 resteraient en fonction jusqu'à la date prévue pour l'expiration normale de celle-ci.

(36) Art. II, paragraphe 3, D. L. 12 Nov. 1938. J. O. 12-13 Nov. 1938. S. 1939. 5. 1110. Lois Nouvelles 1938. 3. 1109.

Le nouveau régime institué par ce décret devait subir de nouvelles modifications imposées par l'état de guerre existant entre la France et l'Allemagne.

Le processus normal de l'institution des délégués ouvriers s'est trouvé modifié car il fallait éviter de transporter dans les usines, ateliers ou magasins des discussions et une agitation incompatibles avec cet état de guerre.

De nouvelles dispositions devaient donc entrer en vigueur pour la désignation du personnel délégué dans les établissements privés.

RÈGLEMENTATION AU COURS DES HOSTILITÉS 1939-1940

Un décret-loi du 10 Novembre 1939 (37) réglemente le régime du travail pendant la durée des hostilités. Le décret a été suivi d'une circulaire ministérielle, adressée aux Inspecteurs du Travail, par la voie du Journal Officiel (38), en date du 10 Novembre 1939. Elle en précise les détails d'application.

L'article 9 pose comme principe qu'il « est mis fin au mandat des délégués du personnel actuellement en fonction ».

Comme l'explique d'ailleurs le Ministre du Travail, il ne faut pas voir dans cette organisation nouvelle une mesure vexatoire prise à l'égard du monde ouvrier ; c'est une disposition imposée par les circonstances et qui répond à certaines considérations.

Le législateur n'a pas songé à supprimer ou à mettre en sommeil une institution qui a fait ses preuves mais, il a voulu néanmoins éliminer ceux qui se sont fait les exécuteurs de consignes venues de l'étranger. En conséquence, pour éviter une agitation stérile, il supprime toute consultation électorale.

Le délégué doit continuer à répondre à l'idée qui en a inspiré sa création et rester un agent de paix sociale.

L'organisation nouvelle (39) prévoit que dans les établissements occupant plus de cent salariés, les organisations légales les plus représentatives désignent dans le

(37) J. O. 16 Nov. 1939. p. 13143 D. P. 1939. 4. 550.

(38) J. O. 16 Déc. 1939. S. L. 2524. B. L. D. 1939, p. 1519.

(39) Art. 2 et 3 D. L. 10 Nov. 1939.

délai de deux mois, trois délégués titulaires et trois délégués suppléants. Deux délégués titulaires et deux délégués suppléants sont nommés par tranche de mille ouvriers.

Dans les établissements occupant plus de cent salariés, les Inspecteurs du Travail, en communication avec les préfets, seront tenus d'adresser au Ministre du Travail la liste des établissements de leur circonscription répondant à cette condition.

Le délai de deux mois exigé pour la désignation de délégués, n'est d'ailleurs pas un délai de rigueur mais il devra être observé aussi souvent qu'il sera possible.

Les textes n'ont pas défini ce qu'étaient les organisations ouvrières légales les plus représentatives, néanmoins M. le Ministre du Travail a précisé qu'il convenait d'entendre celles dont les dirigeants n'ont pas appartenu au parti communiste et à ses filiales et celles ayant à leur tête des dirigeants ayant appartenu à ces formations, mais qui ont procédé à leur réorganisation après épuration.

La notion « d'organisations ouvrières légales les plus représentatives » n'est pas nouvelle ; elle a été empruntée au Traité de Versailles et prise en considération par la loi du 24 Juin 1936 sur les Conventions Collectives (40).

La formule a donné lieu dans la pratique à pas mal de difficultés quant à la définition des « organisations les plus représentatives » et à la question de savoir si plusieurs associations ouvrières pouvaient présenter à la fois ce caractère. Une circulaire du Ministre du Travail, du 17 Août 1936 (41) les a ainsi résolues : l'organisation la plus représentative est celle qui « par son ancienneté, le nombre de ses membres, les négociations qu'elle a conduites dans le passé avec les organisations patronales ou les pouvoirs publics » paraît la plus importante.

Quand plusieurs organisations paraissent présenter ce caractère, la meilleure solution d'après cette circulaire « est d'amener les organisations qui apparaissent comme les plus représentatives à s'entendre pour former ensemble au sein de la commission mixte, la délégation incontestablement la plus représentative de la profession ».

(40) Art. 31 Va, Livre 1^{er}, Code du Travail.

(41) J. O. 3 Septembre 1936, P. 9392.

A défaut de cet accord et au cas de contestation, il faudra décider, d'après les circonstances et les textes de chacune de ces organisations.

La définition de cette formule a été donnée par la Cour Internationale de la Haye le 31 Juillet 1922. Selon cette dernière « le nombre des adhérents n'est pas le seul critère pour juger du rôle représentatif d'une organisation mais c'est un facteur important ». La circulaire ministérielle ajoute qu'en dehors du nombre des adhérents, d'autres considérations pourront intervenir : par exemple la durée pendant laquelle les adhérents ont effectué le versement de leurs cotisations syndicales et l'importance de celles-ci ».

Dans une sentence surarbitrale du 12 Octobre 1937, M. Blondel, Maître des requêtes au Conseil d'Etat, a statué dans le même sens (42).

Différents arrêts de la Cour Supérieure d'Arbitrage en ont également précisé le sens (43).

Les principes pouvant être dégagés de ces différentes décisions sont les suivants : étant donné que le législateur a employé le mot d'organisation au pluriel, plusieurs organisations peuvent à la fois, être considérées comme les plus représentatives.

Mais le seul fait d'exister et de fonctionner ne confère pas à une organisation le caractère représentatif. Il y a là une « question d'espèce » à apprécier dans chaque hypothèse selon les circonstances.

L'Inspecteur du Travail devra déterminer en cas de contestation le caractère représentatif des organisations appelées à désigner les délégués. Il tiendra compte des résultats de la dernière consultation électorale, de la proportion des suffrages exprimés et de leur répartition, des modifications que cette situation a pu comporter du fait des changements survenus dans l'opinion ouvrière. Ce groupement devra offrir des garanties d'indépendance, d'importance et d'activité.

(42) Techniciens et assimilés des Industries chimiques de l'Oise, Droit Social 1937, P. 31.

(43) C. S. A., 22 Juin 1938, Syndicat de Boulogne et Calais. Droit Social 1938, P. 203. C. S. A., 13 Juin 1938. Quincailliers de Clermont-Ferrand. Droit Social, 1938, P. 203.

S'il y a plusieurs groupements, il sera nécessaire d'associer chacune des organisations en présence au partage des sièges à pourvoir en s'aidant de tous les éléments d'appréciation utiles à cet effet.

S'il y a un désaccord entre les représentants des organisations en présence, l'Inspecteur du Travail est invité à réaliser cet accord et à défaut, il devra en référer au Ministre. Peu importe d'ailleurs que ces groupements revêtent la forme syndicale ou non.

Un décret du Ministre Secrétaire d'Etat à la Production Industrielle et au Travail a ordonné la dissolution à dater du 12 Novembre 1940 d'un certain nombre de groupements, en particulier, de la Confédération Générale du Patronat Français et de la Confédération Générale du Travail.

Les conditions de nomination des délégués ouvriers ont peu varié ; la distinction anciennement établie entre ouvriers et collaborateurs n'en subsiste pas moins.

Pour pouvoir prétendre à la qualité de délégué, il suffit de remplir les conditions suivantes : être salarié de l'un ou l'autre sexe, de nationalité française, âgé de 25 ans accomplis, savoir lire et écrire, n'avoir encouru aucune des condamnations énumérées aux articles 15 et 16 du décret organique du 2 Février 1852, travailler dans l'établissement depuis un an au moins avec faculté comme l'ancienne réglementation le permettait déjà, de n'exiger qu'une durée minima de trois mois afin que l'institution puisse normalement fonctionner en cas de création récente de l'établissement ou d'accroissement considérable des effectifs de la main-d'œuvre.

Une condition nouvelle est toutefois apportée aux anciennes, il faut que le candidat n'ait appartenu à aucune des formations visées par le décret-loi du 26 Septembre 1939 (44), c'est-à-dire au parti communiste et à ses filiales.

Pour ne pas entraîner trop de perturbations dans l'établissement et toutes les fois que la situation paraîtra le comporter, les délégués actuels seront maintenus en fonction, s'ils ont donné des preuves d'expérience et d'indépendance.

(44) J. O. 27 Sept. 1939. Lois Nouvelles 1939. 3. 1102.

Dans les entreprises travaillant pour la défense nationale, entreprises définies par des arrêtés pris en exécution de l'Article 8 du décret du 10 Novembre 1939, la désignation doit être approuvée par le Ministre du Travail.

Pour les établissements occupant habituellement moins de cent salariés, l'article II du décret du 10 Novembre 1939 dispose qu'il pourra être désigné un délégué titulaire ou suppléant. Il y a là une disposition nouvelle qui vient assouplir le régime des délégués. Alors qu'antérieurement, cette institution était obligatoire pour tous les établissements occupant plus de dix salariés, actuellement, elle ne devient obligatoire que pour les entreprises occupant plus de cent salariés. Il faut voir là d'ailleurs une simple possibilité laissée à la disposition des ouvriers mais l'inspecteur devra apprécier l'intérêt économique et social du maintien ou de la création des délégués du personnel dans ces établissements.

Cette institution des délégués ouvriers apparaît comme ayant un caractère obligatoire et devant s'appliquer dans les établissements réunissant les conditions requises. Pratiquement, il existe pour les ouvriers réfractaires à cette institution, un procédé très facile de tourner ce décret : aucun candidat ne se présente ou n'accepte les fonctions qui lui sont dévolues et le scrutin ne donne aucun résultat, il en est simplement fait mention au procès-verbal. Avec la nouvelle réglementation en vigueur, le délégué désigné peut refuser de remplir cette fonction.

Le Ministre Secrétaire d'Etat à la Production Industrielle et au Travail a mis à l'étude le « Statut de la Profession », Cette œuvre, encore en préparation, ne tend certainement pas à opposer ouvriers et patrons en deux blocs hostiles mais au contraire à les faire collaborer au sein d'une même profession.

Un proche avenir nous indiquera quelles sont les bases de l'orientation nouvelle du Chef de l'Etat en matière de législation ouvrière.

CHAPITRE III

Missions et Attributions

Ce chapitre délicat constitue la raison d'être de l'institution des délégués ouvriers. Pour créer un organe nouveau, il est nécessaire qu'il réponde à un certain besoin. Or ce but correspond à la mission des délégués.

Le délégué est un intermédiaire permanent entre ses camarades et la direction ; c'est un organe de prévention des conflits susceptibles de naître. Il a donc pour mission essentielle, justement par sa qualité de délégué, de prévenir et parfois de trancher les difficultés qui naissent ou qui peuvent naître afin de les empêcher de s'aggraver au point de dégénérer en grève de la part des ouvriers ou en lock-out de la part des patrons.

Si l'on examine la nature des fonctions du délégué, l'on constate qu'il a une double qualité, qu'il remplit un double rôle ; rôle nettement précisé dans une lettre adressée par M. Chautemps à M. Jouhaux à propos du « Statut Moderne du Travail ».

Le délégué n'est pas comme les délégués mineurs un fonctionnaire ; il reste un ouvrier comme les autres et accomplit un service ou un travail analogue à ses camarades. Il est lié à la direction par un contrat de travail toujours résiliable moyennant préavis ou indemnité.

Le délégué a simplement une mission spéciale à remplir et, à ce titre, il jouit de certaines facilités dans l'exercice de sa mission mais reste également soumis à certaines obligations.

De ces principes découlent les conséquences suivantes : le délégué reste un ouvrier, un employé, un salarié comme ses compagnons de travail et n'exerce sa fonction de délégué qu'autant que le contrat de travail qui le lie à l'établissement n'a pas été résilié. Cette qualité de délégué ouvrier ne peut donc survivre à la suppression de cette autre qualité d'ouvrier lié à l'entreprise par un contrat de louage de services selon les termes des articles 1780 du Code Civil et 23 du Code du Travail. Ceci évidemment est une incitation pour le patron à congédier le délégué s'il a à se plaindre de lui parce que celui-ci exerce diligemment ses fonctions ; c'est un cas fréquent et c'est l'une des questions les plus irritantes qu'aient à examiner les Conseils de Prud'hommes et les arbitres devant lesquels ces questions reviennent constamment.

Il y a évidemment une certaine contradiction entre cette double fonction de délégué, l'une qui suppose la stabilité, l'autre qui soumet l'intéressé à une résiliation toujours possible de son contrat de travail.

Certains auteurs ont essayé de résoudre ce problème et ont proposé une solution assez séduisante qui ne peut cependant se concilier avec les principes de notre droit public ni de notre droit privé.

Pour M. Pontremoli, il n'existe pas cette dualité de fonction chez le délégué (1) : « L'ouvrier et le délégué sont intimement liés et quand l'ouvrier s'en va, le délégué est bien forcé de lui emboîter le pas ». C'est l'élection qui confère au délégué un droit exceptionnel ; pendant la durée de son mandat, le contrat ne peut être résilié et le patron ne peut congédier son ouvrier pendant la durée de son mandat de délégué. Pour obtenir cette résiliation, il devra obtenir la réunion de l'assemblée générale du personnel qui seule aura qualité pour décider la révocation du mandat qu'elle a confié au délégué.

Cette solution ne peut cadrer avec nos principes car, adopter cette solution, serait confier la direction de l'entreprise au collège électoral, donc aux ouvriers et retirer tout pouvoir au chef d'entreprise. Ce serait également conférer une immunité sans texte aux délégués pendant la durée de leur mission.

(1) Pontremoli : Le licenciement des délégués d'entreprise.

Malgré quelques décisions isolées, la Jurisprudence a une tendance générale très marquée à repousser cette opinion.

Le délégué, étant un salarié comme ses camarades de travail, n'a pas droit à une rémunération spéciale en raison de cette fonction. Etant purement gratuite le chef d'établissement est tenu de lui laisser, dans une limite qui ne doit pas excéder dix heures par mois et qui lui est payée comme les autres heures de travail, le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Le délégué est donc un ouvrier, un ouvrier qui touche son salaire normal et qui est chargé d'une mission spéciale ; cette mission, il doit l'exécuter pendant ses heures de travail, sans toutefois qu'elle puisse absorber plus d'un certain temps par mois, auquel cas, il cesserait d'être un ouvrier pour devenir un fonctionnaire.

L'indemnité due au délégué qui a exercé effectivement son mandat n'est pas une rémunération, c'est une indemnité compensatrice de sa perte de travail. Il a fallu dans ce sujet délicat laisser l'indépendance au délégué et éviter en cette matière une corruption toujours possible.

Les fonctions du délégué s'exercent pendant les heures de travail et il est nécessaire au délégué d'interrompre sa tâche sans toutefois nuire à la bonne marche de l'entreprise. Le décret s'est borné à fixer la durée maximum mensuelle du temps que ceux-ci peuvent consacrer à leurs fonctions, il l'a fait en adoptant, sauf le cas de circonstances exceptionnelles, le chiffre de dix heures par mois qui figurait dans les anciennes conventions collectives. Le temps passé à l'exercice de leurs fonctions, dans cette limite de dix heures par mois, est donc payé aux délégués comme temps de travail (2). Il est évident que les heures non utilisées ne peuvent être reportées sur le mois suivant car elles lui sont accordées pour le mois et non pour l'année.

Si l'ouvrier est payé à l'heure, il n'y a aucune difficulté ; les heures lui sont payées comme celles de travail : normales ou supplémentaires. Que décider lorsque l'ouvrier est payé à la tâche ou à la pièce ? Le principe logique, généralement admis consiste à faire la moyenne en fin de mois ou de quinzaine.

(2) Art. 9. D. L. 12 Nov. 1938. S. 1939. 5. 1110.

Salarié analogue aux autres, le délégué reste soumis à la procédure normale de la loi du 9 Avril 1898 sur les accidents du travail, même si l'accident se produit au cours de ses fonctions de délégué, en raison de la très grande souplesse de la jurisprudence qui a tendance à interpréter très largement cette expression « ou à l'occasion du travail ».

La gratuité étant la caractéristique des fonctions de délégué, il importe de se demander quelle peut être la nature des fonctions du délégué ?

Joue-t-il le rôle de mandataire ou de représentant du personnel ?

Le mandat rencontre quelques adeptes mais cette opinion soulève pas mal d'objections. Si l'on se reporte à l'article 1984 du Code Civil qui nous donne la définition du mandat : « acte par lequel une personne donne à une autre le pouvoir de faire quelque chose pour le mandant et en son nom » ; l'on est obligé de reconnaître que le délégué en cette qualité n'aurait aucune décision à prendre ; il devrait s'en tenir aux ordres de son mandant. Même en reconnaissant aux délégués un mandat général, ils ne seraient aptes qu'à représenter les salariés qui les ont désigné ; et les autres qui auront-ils comme représentant ? et les nouvellement embauchés postérieurement à l'entrée en fonction du délégué ? Que décider pour ceux qui n'ont pas le droit de vote ; est-ce à dire qu'ils n'ont pas le droit d'être représenté ?

D'autre part, les réclamations collectives qui ne sont pas seulement la somme des réclamations individuelles, comment le délégué pourrait-il les présenter à la direction ? Comment pourrait-il intervenir alors qu'il ne peut recevoir de mandat.

Cette conception du mandat cadre évidemment avec l'opinion de M. Pontremoli qui n'admet la révocation du délégué que si elle est décidée par l'assemblée générale du personnel.

Par analogie au droit public, il est plus logique d'admettre que le délégué peut être considéré comme le représentant du personnel et non comme le mandataire de ce personnel.

Quels ouvriers représente-t-il ? Est-ce l'ensemble de l'usine ? Sans aucun doute s'il n'y a que onze salariés dans l'établissement, il les représente tous. Mais que dé-

cider lorsqu'il y a plusieurs catégories professionnelles, plusieurs collèges électoraux distincts ?

Alors que le député représentait une circonscription territoriale déterminée, le délégué devait représenter le collège électoral qui avait participé à son élection. Cette attitude concordante de la doctrine (3) comme de la jurisprudence judiciaire et sociale (4), qui voient dans le délégué ouvrier le représentant d'un collège électoral est déjà très ancienne puisque Albert Thomas précisait déjà dans sa circulaire du 5 Septembre 1917 que « l'action des délégués s'exerce uniquement pour l'atelier qui l'a élu ». (5)

Postérieurement, cette compétence du délégué pour le groupe dont il est l'élu a été reprise par la loi du 24 Juin 1936 qui précisait « qu'un délégué ne devait pas s'occuper de ce qui se passait dans une section autre que celle qu'il a mandat de représenter ».

En réalité, il représente tous les salariés, tous les membres de l'atelier, de la corporation ; non seulement ceux qui ont participé à son élection mais également les autres car tous les ouvriers sont en droit de trouver appui auprès du délégué.

Le délégué remplit une véritable fonction, cette fonction, il la détient par l'élection, simple procédé de désignation.

Le rôle et les attributions des délégués sont définis par l'article 2 du décret-loi du 12 Novembre 1938.

Ce décret ne stipule pas l'abrogation du paragraphe 2 de l'article 31 Vc de la loi du 24 Juin 1936 incorporée au Code du Travail ; d'autre part, le règlement d'administration publique du 25 Février s'appuie explicitement et sur l'article 31 Vc et sur le décret du 12 Novembre. Le Ministre du Travail confirme d'ailleurs le maintien de l'article précité. Il faut donc admettre la coexistence de l'article 31 Vc et du nouveau décret dont les dispositions ne sont d'ailleurs que partiellement en opposition les unes avec les autres.

Les délégués ont qualité pour transmettre à la direc-

(3) Demogue : Les Délégués ouvriers. Gazette des Prud'hommes et des tribunaux de Commerce 1938, P. 3.

(4) 7^e Ch. Trib. Civil Seine (1^{er} Mai 1937, Gaz. Prud. et Trib. Com. 1938, P. 32.

(5) Règlement des Différends du Travail dans les Usines de guerre. Publication du Ministre des Armements et des Fabr. Guerre 1917, p. 6.

tion des réclamations individuelles ou collectives.

Précisons d'abord le sens des réclamations individuelles : Elles peuvent revêtir différentes formes ; ce peut être la rectification d'une erreur commise dans l'établissement d'une feuille de paie comme une question touchant de près à la vie intime du salarié.

La loi du 24 Juin 1936 et l'article 31 Vc posaient comme principe que toute réclamation individuelle devait avoir été présentée par l'intéressé ; le délégué n'ayant qualité pour intervenir que si la direction refuse de la prendre en considération. Le nouveau texte étant muet sur ce sujet, il ne paraît plus nécessaire, quoique la question soit controversée, que « ces réclamations n'aient pas été directement satisfaites. » Cette expression ne figure plus dans le texte et sa suppression semble pouvoir signifier qu'un salarié ou un groupe de salariés peut désormais faire présenter une réclamation par son délégué sans l'avoir présentée préalablement lui-même à son patron ou à la direction.

Les délégués peuvent également transmettre les réclamations collectives ; réclamations concernant des problèmes qui sont susceptibles de présenter une utilité pour la plus grande partie des membres de la collectivité du personnel de l'atelier ou de l'établissement. Antérieurement, les délégués ne pouvaient transmettre que « des réclamations individuelles », seulement cette expression avait un sens tellement large, que ce texte n'a fait que consacrer en fait un état de choses qu'à tort ou à raison certaines entreprises avaient laissé se créer et qu'elles avaient fini par admettre.

En matière de réclamations individuelles comme collectives, le délégué n'a droit de les transmettre que lorsqu'elles émanent du collègue qui l'a élu, soit atelier, soit groupes d'ateliers ou de services, étant donné que le délégué n'est que le représentant de son groupe près de la direction.

Les salariés peuvent faire présenter leurs réclamations par leur délégué mais ils restent cependant libres, s'ils le préfèrent, de présenter eux-mêmes ces réclamations et de n'en saisir le délégué que s'ils n'ont pas reçu directement satisfaction. (Art. 2, par. 3). Cette façon d'opérer est appelée à donner d'excellents résultats dans la pratique car elle permettra au salarié d'éviter certaines lenteurs

et de ne pas dévoiler des questions d'intérêt privé touchant quelquefois à la vie de famille du salarié.

Le délégué étant l'intermédiaire obligatoire entre les salariés et le chef d'établissement doit avant d'intervenir auprès de la direction se faire juge de la réclamation formulée ; exposer son point de vue personnel au réclamant et intervenir auprès de la direction même si cette demande ne répond pas à son opinion personnelle.

Le délégué ne doit pas être en principe l'antagoniste du patron, il doit au contraire apparaître comme un véritable collaborateur de celui-ci, lui faire des suggestions, trouver des solutions et le renseigner sur l'atmosphère dans laquelle le travail s'effectue, faire les remarques qu'il jugera à propos.

Lorsque le délégué ouvrier n'est saisi d'aucune réclamation par le ou les intéressés peut-il intervenir directement auprès de la direction ? Le règlement des usines Renault de 1917 permettait aux délégués de présenter toutes observations intéressant le matériel et le personnel.

La question en bonne logique, ne devrait plus faire de doute, étant donné que le rapport à M. le Président de la République confère au délégué le droit de prévenir les réclamations qui seraient susceptibles de dégénérer en conflit du travail, mais légalement, aucune solution d'ordre législatif n'y a été apportée.

La réception du délégué par le chef d'entreprise dans les petits établissements ou de son représentant dans les grands a fait éclater bien des conflits au cours de ces dernières années, aussi le législateur a-t-il tenté cette fois à en préciser minutieusement les règles. Cette réglementation résulte des articles 7 et 8 du décret et n'appelle en principe que peu de commentaires. Ce premier alinéa de l'article 7 reprend une clause qui figurait en principe dans la plupart des conventions collectives. « Les délégués seront reçus par le chef d'entreprise ou ses représentants, au moins une fois par mois. Ils seront, en outre, reçus en cas d'urgence sur leur demande ».

A ce principe général l'article 7, paragraphe 2 apporte l'intéressant complément suivant qui éclaire définitivement la prétention qu'avaient parfois émise certains délégués d'une même entreprise d'être reçus ensemble en délégation : « Ces délégués seront reçus par catégorie et le cas échéant par atelier, service ou spécialité profession-

nelle. Toutefois lorsque les réclamations à présenter intéressent plusieurs catégories ou plusieurs ateliers, services ou spécialités professionnelles, les délégués seront reçus simultanément ».

Ces délégués seront reçus au moins une fois par mois, période déjà prévue par les anciennes conventions à l'heure et au jour fixé par le chef d'entreprise (Art. 7) et porté pratiquement à la connaissance des délégués par voie d'affichage. Lorsqu'il y a urgence, ils peuvent être reçus sur leur demande. Les motifs de cette urgence sont laissés à l'appréciation des délégués qui décident selon leur responsabilité et leur dignité.

Les délégués étant reçus individuellement, le délégué titulaire fera bien au cours de sa réception, de se faire assister du délégué suppléant pour ne pas se faire taxer de partialité et éviter toute suspicion des ouvriers à son égard.

Le rôle de ces délégués suppléants est nettement précisé par l'alinéa 3 ; il exerce les mêmes fonctions et attributions que le délégué titulaire mais n'agit qu'au cas d'absence ou d'empêchement de celui-ci, c'est-à-dire : en cas de résiliation de fonctions, pendant l'intervalle de l'élection qui aboutira à la nomination du nouveau titulaire, en cas de congés payés, de maladie ou d'accident. Il est donc normal d'admettre que ce délégué suppléant assiste aux conversations pour être au courant des affaires et pouvoir assurer la continuité de la fonction en l'absence du délégué titulaire (6).

Que décider lorsque l'un de ces deux délégués est absent ou empêché ?

L'autre pourra-t-il se faire assister au cours de sa réception chez le chef d'entreprise ou son représentant par un camarade non élu ? Aucune décision n'est encore intervenue à ce sujet mais, il ne semble pas y avoir d'objection à ce procédé car il s'agit là uniquement d'une mesure de contrôle, de sécurité.

Le délégué a-t-il la possibilité, la faculté de se faire assister d'un représentant syndical de sa profession ? En raison du silence de ce décret, il semble qu'il y ait disparition de cette faculté précédemment accordée par l'arti-

(6) Sentence M. Matter, Conflit de la Métallurgie de Lille. Quest. Prad'h. 1937, p. 476.

de 31 Vc. Cette question donne lieu à maintes discussions dans les deux sens. Cette omission est-elle volontaire ? Vaut-elle suppression ? Autant de questions qui ne sont pas résolues. En se basant sur l'expérience de ces dernières années, il semble que les représentants syndicaux sont désormais sans droit pour prétendre pénétrer dans les entreprises et y exercer leur activité. Le représentant syndical n'est pas du tout le conseiller du délégué ouvrier, il parle souvent à ses lieu et place alors qu'en réalité il devrait être un simple assistant, un conseil, un soutien moral ; toute la responsabilité devant incomber au délégué.

Cependant, certaines décisions précisent non seulement que cette faculté n'a pas été abrogée mais qu'il n'y a même pas incompatibilité entre la fonction de représentant syndical et la qualité de membre du personnel de l'usine (7).

Si l'on admet que le délégué ouvrier peut se faire accompagner du délégué syndical, il est permis de penser qu'en contrepartie, le représentant patronal est en droit de se faire également assister par un délégué de son syndicat. D'où nécessité pour le délégué ouvrier de prévenir à l'avance la direction de son intention afin que celle-ci puisse de son côté prendre toutes dispositions utiles. Cependant l'expérience de ces dernières années d'agitation sociale n'encourage pas l'adoption de cette mesure et il est permis d'espérer qu'en repoussant cette solution, la réforme constituera un sérieux élément d'apaisement sur les lieux du travail.

L'article 8 règle la forme dans laquelle les réclamations seront présentées à la direction.

Le délégué doit rédiger une note écrite exposant sommairement l'objet de la requête et fixant les motifs de la conversation. Cette note doit être intégralement transcrite sur un registre tenu à la disposition de l'inspecteur du travail et, pendant un jour ouvrable au moins, en dehors des heures de travail, mis à la disposition des salariés qui désirent en prendre connaissance.

(7) M. Matter, Conflit de la Métallurgie de Lille, 29 Février 1937, Quest. Prud'h. 1937, p. 777.

C. S. A., 30 Mai 1938, Cochers, Chauffeurs de voitures, recours No 88.

Le chef d'établissement en transcrivant sur son registre la note écrite doit y répondre (Art. 8). Il a un délai de six jours pour effectuer cette transcription. A partir de quel jour va courir cette date ? Quel est le point de départ de ce délai ? Aucune solution n'est fournie, mais il faut certainement prendre comme point de départ le jour de la réception de la note.

Le chef d'établissement est seul juge des suites à donner aux entretiens. Que le litige soit de la compétence des délégués ou non, ceux-ci n'ont aucun recours contre le refus du chef d'établissement. Le seul procédé normal contre ce refus, c'est de saisir les commissions de conciliation or ceci est de la compétence des syndicats et non des délégués ouvriers.

Cette seconde partie de l'article 8 semble devoir appeler certaines réserves ; elle porte en elle-même le germe de quelques difficultés d'application.

Quelles seront tout d'abord « pendant un jour ouvrable » les heures, en dehors des heures de travail, « pendant lequel ce registre pourra être consulté » ? Car, « en dehors des heures de travail » le magasin, l'atelier ou l'usine est fermé ; le chef d'établissement sera-t-il tenu de s'y tenir pour présenter son registre aux ouvriers ou employés qui désireraient le consulter ?

D'autre part, la reconnaissance du droit de consulter le registre « au profit des ouvriers ou employés de l'établissement qui désirent en prendre connaissance » apparaît comme susceptible de présenter de très graves inconvénients. Certaines réclamations individuelles mentionnées sur ce registre pouvant avoir sinon un caractère confidentiel, tout au moins, d'étroites relations avec la vie privée et intime des travailleurs qui les auraient présentées.

Il semble que suivant les principes généraux du droit, la consultation du registre n'aurait dû être permise qu'aux parties intéressées et seulement pour les décisions les concernant. Ce droit de consultation générale ne devrait être accordé qu'à l'inspecteur du travail astreint au secret professionnel.

Objets auxquels se réfèrent les fonctions de délégués :

C'est à propos de cette question des attributions des délégués que de nombreuses difficultés d'ordre pratique ont surgi. Les difficultés proviennent de ce fait que la

détermination de l'objet de ces réclamations paraît moins précise que celle qui résultait de textes précédemment en vigueur, d'où la difficulté d'interprétation.

A l'origine, les fonctions de délégué résultaient de la circulaire du 5 Septembre 1917 et d'un compromis établi par A. Thomas entre deux conceptions antagonistes : la notion patronale restrictive et la notion ouvrière extensive.

Grâce à cette solution mixte, les délégués devaient conserver leur mission propre qui pouvait se ramener aux objets suivants : étudier dans chaque atelier les réclamations individuelles qui n'avaient pas reçu satisfaction sur la demande propre de l'intéressé, intervenir dans les difficultés soulevées par l'application des règlements, tarifs de salaires, mesures d'hygiène et de sécurité ; étudier les questions d'organisation technique du travail, tarif, devis, outillage, méthodes, dispositifs nouveaux.

Défendre la dignité ouvrière en se faisant l'interprète auprès de la direction en faveur de la liberté, du respect de l'amour propre et de la dignité ouvrière. Avec les agents subalternes, les ordres se déforment et les institutions prennent une sévérité et une rigueur non voulues par l'employeur d'où la déclaration du Ministre de l'Armement : « Trop souvent, dans une population aussi sensible et soucieuse de ses droits que la nôtre, des mouvements n'ont d'autre origine que la maladresse de certains agents subalternes du patron et leur manquement au respect de la dignité du travailleur, tous accidents qu'éviterait une démarche opportune du délégué auprès de la direction ».

Le texte parle des « contestations relatives aux conditions du travail ». Que doit-on entendre par cette expression aussi imprécise et aussi vague : « les conditions du travail » ? En soulignant l'imprécision de cette expression, il est facile d'entrevoir le rôle que la jurisprudence et les conventions collectives auront à jouer en cette matière. L'énumération n'a qu'une valeur énonciative ; en d'autres termes, il ne peut être question que de réglementation du travail, d'hygiène et de sécurité des travailleurs.

Bien qu'il soit regrettable que les attributions confiées aux délégués n'aient pas été nettement délimitées, il est facile de constater la tâche réservée au délégué, l'immensité du champ d'action ouvert à son activité.

Cette succincte énumération ne parle pas des réclamations relatives à « l'application des tarifs des salaires », il est pourtant difficile de penser que le législateur ait voulu les exclure.

Comment faut-il expliquer ce silence ? Est-ce parce que les rédacteurs du décret ont pensé que les salaires étaient compris dans l'expression « conditions du travail » ? C'est peu probable car dans la terminologie du Code du Travail ils ne font pas partie de ces « conditions » et sont traités dans un livre différent. Est-ce parce que la surveillance de l'application de certains tarifs de salaires rentre dans les attributions des inspecteurs du travail et que ces attributions font l'objet du deuxième alinéa du même article 2 du décret ?

En l'état actuel des textes, il ne semble pas possible de répondre à cette question. Il faut seulement noter que la mention des contestations relatives aux conditions du travail c'est-à-dire notamment à la réglementation du travail, à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs renvoie implicitement, étant donné la concordance d'appellation, aux prescriptions du titre I^{er} et du titre II, Livre II du Code du Travail, articles 2 à 81, auxquelles il sera toujours facile à cet égard de se référer.

Le deuxième alinéa s'exprime en ces termes : « Ils (les délégués) peuvent également saisir le service de l'Inspection du Travail de toute plainte ou observation relative à l'application dans l'établissement des prescriptions légales ou réglementaires à l'observation desquelles ce service est chargé de veiller. »

Quelles sont ces prescriptions ? Ce sont aux termes de l'article 93 du Livre II du Code du Travail : la réglementation du travail, les conditions du travail notamment l'âge d'admission, la durée du travail, le travail de nuit, le repos hebdomadaire et des jours fériés, le repos des femmes en couche et des femmes allaitant leurs enfants, les congés annuels, l'hygiène et la sécurité des travailleurs.

Il faut également ajouter celles énumérées par l'article 107, Livre I^{er} du Code du Travail qui se répartissent en : surveillance des obligations d'affichage imposées à certains sous-entrepreneurs, surveillance de l'instruction professionnelle des apprentis, vérification des registres constatant les cautionnements versés par les salariés, vérification de l'exécution de certaines prescriptions légales

en matière de travail à domicile, surveillance des éconômats, surveillance de l'affichage des règlements intérieurs et de l'application des clauses relatives aux amendes, surveillance de l'affichage des arrêtés d'extension de conventions collectives, du mode de paiement des salaires et de l'exécution des obligations imposées aux chefs d'entreprise en matière d'allocations familiales. Ce sont enfin les dispositions relatives aux salaires contenues dans les conventions collectives et rendues obligatoires par arrêté d'extension.

Le délégué ayant compétence pour tout ce qui concerne les conditions du travail ne peut donc faire acte d'ingérence dans ce qui touche de près à l'activité commerciale ou technique de l'entreprise. Il ne peut y avoir conditions de travail que lorsqu'il y a contrat de travail. Le délégué ne peut donc connaître des questions qui ont trait à l'embauchage ou au licenciement des salariés.

Ainsi, une sentence arbitrale, rendue au mois de Juillet 1937 par le Président du Tribunal Civil d'Avesne et par le Président du Conseil des Prud'hommes de la Seine, déclare que : « les délégués ouvriers doivent limiter leur » activité aux seules attributions qui leur sont conférées » par la loi du 24 Juin 1936, sur les Conventions collectives » de travail. Aucune extension de ces pouvoirs ne doit » être admise, et ainsi aucune ingérence dans la disci- » pline, dans l'embauchage et l'administration des usines » ne peut être tolérée de la part des dits délégués. En » particulier on ne saurait admettre dans les usines et » chantiers des réunions du personnel ouvrier, des quêtes, » des collectes, des cotisations, des distributions de tracts » et de journaux, non plus que des actes de propagande » en faveur d'une opinion, quelle que soit cette opinion. » Un délégué ne doit pas se préoccuper de ce qui se » passe dans les autres parties de l'usine que celle qu'il a » mandat de représenter. Il doit continuer à travailler nor- » malement dans son emploi, l'exercice de sa mission ne » devant pas troubler le travail de l'atelier ni le distraire » de son travail personnel plus de dix heures par mois au » maximum ».

« Enfin, les délégués ne sauraient se réunir entre eux,

« à l'intérieur des usines, pendant les heures de travail » (8).

Si d'ailleurs tel est le droit commun, rien n'empêche les conventions collectives d'accorder aux délégués plus de pouvoir et de prévoir, par exemple, leur intervention dans l'embauchage et le congédiement du personnel. Les conventions collectives, comme les conventions en général, peuvent stipuler ce qui n'est contraire ni aux bonnes mœurs ni à l'ordre public. Rien ne s'oppose à ce qu'un patron aliène une partie de sa liberté ou de son autorité et s'il veut bien consentir à laisser les délégués d'atelier contrôler certaines règles touchant l'embauchage ou le licenciement, nul ne lui interdit de prendre cette initiative.

Cette énumération suffit à montrer l'étendue du champ nouveau des attributions des délégués dont le rôle est encore renforcé par la faculté qui leur est désormais reconnue d'accompagner l'Inspecteur du Travail dans ses visites.

Le délégué peut en effet, le cas échéant, accompagner l'Inspecteur du Travail dans ses visites, dans ses tournées, l'aider à la constatation des contraventions. Le délégué ne peut faire de visite seul, il ne peut qu'accompagner l'inspecteur, lui servir d'informateur. En contre-partie, il est normal d'admettre que le patron ou son représentant a également le droit et le devoir de les accompagner.

Il faut d'ailleurs remarquer que, d'après le texte du décret du 12 Novembre 1938, article 2, les inspecteurs du travail sont seuls juges pour trancher cette question de savoir s'ils doivent se faire accompagner ou non par le délégué. C'est une faculté laissée à la libre disposition de l'inspecteur et non du délégué. C'est là une satisfaction substantielle que donne le décret aux revendications ouvrières sur ce point, mais le rapport au Président de la République a formellement stipulé que : « ces attributions ne sauraient toutefois en aucun cas avoir pour conséquence de porter atteinte à l'autorité légitime de l'employeur ».

L'article 2, alinéa 2 confère encore au délégué le droit de saisir l'Inspecteur du travail de toute plainte. Il faut tenir compte que le délégué au cours même des réclama-

(8) Sentence Jacob, Léon Benard. Les délégués ouvriers d'après la loi du 24 Juin 1936. Revue d'Economie Politique 1937, p. 1403.
Quest. Prud'h. 1937, p. 776.

tions qu'il est chargé d'instruire peut être amené à constater des manquements aux lois sur le travail. En ce cas, il va devenir l'informateur de l'Inspecteur du travail. L'Inspecteur n'est pas obligé de donner suite à cette réclamation, il peut et doit en apprécier le bien fondé. Cette disposition accordée au délégué n'est en réalité que peu de chose car tout salarié ou tout intéressé peut adresser une plainte à l'Inspecteur du travail pour manquement aux lois et règlements sur le travail.

L'énumération du décret-loi relative à l'attribution des délégués est-elle limitative ? Cette question est assez difficile à résoudre ; néanmoins, pour le rétablissement de la paix publique, il faut admettre que les problèmes susceptibles d'entraîner un conflit, doivent pouvoir rentrer dans ses attributions. Il importe que la paix publique ne soit pas compromise.

Que décide la jurisprudence ? Sur cette importante question, il semble qu'elle ne se soit pas encore prononcée d'une façon très nette.

Certaines restrictions sont cependant apportées à leur fonction.

Il est admis que les délégués ne peuvent représenter les salariés devant les Commissions de conciliation, pas plus qu'ester en justice.

Ils ne peuvent, ceci résulte d'une jurisprudence constante, saisir eux-mêmes directement la procédure de conciliation et d'arbitrage pour un conflit les mettant en cause (9) ; ont seuls qualité pour agir en cette matière les groupements professionnels de droit ou de fait (10).

Ils ne sont pas habilités à dresser des procès-verbaux pour des infractions constatées aux lois et règlements en vigueur sur les conditions du travail ; ils ont simplement la faculté d'en saisir l'Inspecteur du Travail.

Comme le souligne le rapport au Président de la République, leurs attributions ne doivent pas porter atteinte à l'autorité légitime de l'employeur.

(9) Arrêt 548, Sieur Rassaut, 26 Août 1938, Déc. III, 125.

(10) C. S. A. 1055, 1056, 1057, Chambre syndicale des Employés de la région parisienne,

Le délégué ne doit pas intervenir dans la technique de la fabrication (11), ni refuser d'obéir aux contremaîtres, car il doit donner l'exemple des devoirs ouvriers envers les patrons et ce pour obtenir plus de respect de sa fonction (12).

Une autre restriction est apportée à leur activité du fait que les ouvriers et employés conservent toutefois la faculté de présenter eux-mêmes au chef d'entreprise ou à son délégué leurs réclamations individuelles ou collectives, ceci pour éviter la carence, la défaillance du délégué, le refus par lui de transmettre une demande, même lorsqu'elle est justifiée, tout simplement parce qu'elle émane d'une personne vis à vis de laquelle il n'a point de sentiments favorables.

Les manquements aux obligations des délégués sont-ils sanctionnés ? La responsabilité des délégués peut-elle être engagée ? En l'absence d'un texte législatif la jurisprudence comme la doctrine ne se prononcent pas formellement à cet égard. Cependant l'article 8, paragraphe 2 de l'ancien projet de loi de 1937 disait expressément que le délégué « est passible de sanctions disciplinaires lorsqu'il abuse de ses fonctions. Si au cours de l'exercice de sa mission, il se rend coupable d'un manquement à la discipline de l'atelier, cette discipline pourra jouer à son encontre et il pourra être soumis à diverses pénalités : mise à pied, amendes, etc... »

L'article 7 prévoyait les modalités de la déchéance du délégué et s'exprimait ainsi : « Tout délégué qui aura excédé les limites de son mandat pourra être déchu de sa qualité de délégué sur requête du chef d'établissement par le Conseil de Prud'hommes, ou s'il n'existe pas de conseil de Prud'hommes par le Juge de Paix. Le jugement est rendu sans préliminaires de conciliation, il est définitif et sans appel et ne comporte d'autres voies de recours que le pourvoi en cassation. Le délégué déchu est pendant un délai d'un an inéligible

(11) M. Guinand, 1^{er} Octobre 1937, *Conflit de la S. I. M. C. A. Droit Social*, 1938, p. 83.

(12) Conseil des Prud'hommes, Alès, 8 Octobre 1936, Juhain Gaubert, *Quest. Prud'h.* 1936, p. 1035.

« aux fonctions de délégué du personnel de l'établissement ; cette inéligibilité pourra être portée à trois ans au maximum par le jugement portant déchéance ».

Le décret du 10 Novembre 1939 dans ses articles 12 et 13 n'a apporté aucune modification sensible aux attributions des délégués.

Il résulte de cette trop courte analyse que le délégué doit exercer ses fonctions dans le cadre des attributions reconnues par les textes en vigueur.

Malgré l'imprécision des termes, le délégué doit se cantonner dans son rôle de « collaboration et d'apaisement », présenter les justes réclamations, les plaintes fondées, les suggestions opportunes, favoriser les rapprochements et rester « un agent de paix sociale ».

Le délégué ne gagnera la confiance du chef d'établissement qu'à la condition de ne pas dépasser le rôle qui lui est reconnu ; le patron ne maintiendra son autorité qu'en respectant l'indépendance et la liberté du délégué dans l'exercice de ses fonctions.

CHAPITRE IV

Les délégués ouvriers en droit international

L'institution des délégués ouvriers n'est pas spéciale à la législation française, elle existe sous les régimes à tendance libérale comme autoritaire.

Dès 1918, les cahiers des revendications présentés par les mouvements ouvriers européens comportaient tous la reconnaissance par le patronat des délégués ouvriers. Cette demande n'était pas l'expression d'une idéologie mais la constatation d'un fait : le droit politique accordé par les gouvernements ou conquis par les travailleurs n'avait pas sa répercussion sur le plan économique. Comme salarié, l'électeur, souverain dans le domaine politique, se voyait pratiquement sans défense sur le lieu du travail.

L'institution des délégués ouvriers, nécessité pour tous les pays ayant atteint un certain développement industriel, a été le souci constant de tous les législateurs.

Toutes les Nations, ou à peu près, connaissent « les délégués ouvriers » mais les législations étrangères s'accordent en général pour englober cette institution sous le terme de « Conseils d'entreprise ». Cette différence de terminologie entraîne selon les Nations, une différence de réglementation que nécessite l'adaptation aux traditions et aux besoins internes de chaque Etat.

Dans les pages qui vont suivre nous tracerons une esquisse des différents systèmes en vigueur dans les principaux pays, tout en en dégageant très succinctement l'évolution historique.

ALLEMAGNE

La législation allemande a connu dès 1920 le système des délégués ouvriers. En effet, la Constitution de la République allemande du 11 Août 1919 place le travail sous la protection particulière du Reich et veut créer un droit du travail uniforme (1).

Dans sa V^{me} partie relative à l'industrie, cette constitution stipule : « Les ouvriers et employés seront invités « à coopérer avec les patrons dans l'exercice de droits « égaux à la réglementation des salaires, des conditions « du travail et au développement de la production indus- « trielle ».

« En vue d'assurer la protection de leurs intérêts sociaux et économiques, les ouvriers et employés seront légalement représentés aux Conseils d'Entreprise créés dans les établissements industriels ainsi qu'aux conseils régionaux d'ouvriers et au Conseil fédéral des ouvriers... »

Le principe de la collaboration entre patrons et ouvriers étant admis et par voie indirecte l'institution des délégués, il ne restait plus qu'à en régler les détails d'application.

Une loi promulguée le 4 Février 1920 (2) et comprenant cent six articles, crée et organise les « Conseils d'Entreprise ». Bien que cette loi soit actuellement abrogée, il est néanmoins intéressant de procéder à sa brève analyse car elle a servi de point de départ à la nouvelle réglementation.

1) Objet et Principe des Conseils d'Entreprise :

La première partie de cette loi du 4 Février 1920 renferme les dispositions générales et expose l'objet ainsi que les principes sur lesquels est basée la constitution des Conseils d'entreprise.

L'article 1^{er} stipule que cette loi a pour principal objet « d'assurer la protection des intérêts économiques généraux des personnes employés (Ouvriers et Employés)

(1) Article 165, Constitution Fédérale du 11 Août 1919.

(2) Série Législative 1920, A. L. L. 1-2.

« dans leurs relations avec les patrons et fournir à ces « derniers l'assistance nécessaire pour l'exploitation des « entreprises industrielles » :

La loi prévoit la création de « Conseils d'Entreprise » dans tous les établissements industriels ou commerciaux occupant ordinairement vingt personnes. L'article 9 spécifie que par « établissement industriel » il faut entendre une entreprise d'un caractère privé ou public. Les articles 11 et 12 précisent la signification des termes « ouvriers » et « employés » et l'on peut dire d'une façon générale que les personnes employées à la journée, à la semaine et aux pièces et qui peuvent être congédiées après un bref préavis sont reconnues comme « ouvrier » et les personnes payées au mois, trimestre, et qui peuvent être congédiées après un préavis plus long peuvent être considérées comme « employés ».

2) Composition et procédure des Conseils d'Entreprise :

La deuxième partie de la loi du 4 Février 1920, dans ses articles 15 à 65, réglemente cette question. Le nombre des membres des Conseils d'Entreprise est fixé à trois pour les établissements employant de vingt à quarante neuf personnes et varie avec le nombre des ouvriers et employés sans pouvoir dépasser le chiffre maximum de trente. Les ouvriers et employés doivent être représentés dans ces conseils proportionnellement à leur nombre.

Les personnes âgées de 18 ans révolus ont le droit de vote sans distinction de sexe. D'après l'article 20, les personnes ayant 24 ans révolus, appartenant au corps de métier depuis trois ans et employés depuis six mois dans l'établissement sont éligibles. Néanmoins, si l'établissement fonctionne depuis moins de six mois elles doivent avoir appartenu à cet établissement depuis sa fondation.

Les conseils d'entreprises comprennent un Président appartenant à la catégorie ouvrier ou employé et un vice-président de la catégorie différente de celle du président. Les membres sont convoqués par le président qui fixe l'ordre du jour et conduit les débats (Art. 29).

Le patron pourra assister aux réunions auxquelles il aura été convoqué. Les réunions se feront habituellement en dehors des heures de travail (Art. 30) et les représen-

lants des organisations ouvrières intéressées auront droit d'assister aux réunions si le patron ou un minimum du quart des membres le désirent.

Un procès-verbal des séances est dressé et aucune rémunération n'est due aux membres pour avoir assisté à la réunion de même qu'aucune diminution de salaire ne peut être opérée par suite du temps perdu dans l'exercice des dites fonctions (Art. 35). Le patron devra fournir le local et les frais d'entretien seront entièrement à sa charge sauf dispositions contraires (Art. 36).

3) Pouvoirs et obligations des Conseils d'Entreprise :

Les membres des Conseils d'entreprise ont à la fois des obligations industrielles et sociales. Ces obligations se répartissent en catégories distinctes suivant qu'elles se rapportent : aux conditions du travail, aux conflits du travail, au bien-être des ouvriers.

On peut résumer comme suit les pouvoirs et les obligations des différents conseils d'entreprise :

1° Coopérer aux fonctions économiques de l'établissement intéressé.

2° Coopérer dans l'exercice de droits égaux, à l'obtention de meilleures conditions du travail.

3° Exercer toute influence nécessaire aux intérêts de la communauté en ce qui concerne l'engagement et le renvoi des ouvriers et employés.

L'article 66 spécifie les attributions des membres des Conseils d'entreprise ; elles apparaissent comme de véritables droits au pouvoir des conseils. Ce sont :

1° Aviser la direction pour les méthodes en vue d'obtenir un rendement plus élevé et plus économique.

2° Coopérer et renouveler les méthodes de travail.

3° Eviter les perturbations industrielles (conflits entre patrons et ouvriers) et faire appel à un tribunal d'arbitrage.

4° Veiller à la mise en vigueur des décisions arbitrales acceptées par les parties intéressées.

5° Couvenir avec les personnes employées, des conditions du travail.

6° Assurer l'harmonie entre les patrons et les ouvriers et protéger les droits des personnes employées.

7° Recevoir les plaintes et prendre les mesures pour en faire disparaître les causes.

8° Prévoir les risques d'accidents.

9° Coopérer à la gestion des fonds de pension et s'occuper du bien être des ouvriers (Habitations, secours mutuels).

Les Conseils d'Entreprise n'ont pas seulement des droits, ils ont également des devoirs à remplir ; devoirs qui sont nettement déterminés par l'article 78.

Les conseils d'ouvriers et employés doivent :

1° Veiller à ce que les dispositions législatives pour la protection des travailleurs, les contrats collectifs, les dispositions arbitrales soient mises en vigueur.

2° Quand il n'existe pas de contrat collectif, ils doivent coopérer avec les organisations ouvrières intéressées pour :

- a) la réglementation des salaires et conditions du travail.
- b) la fixation des rémunérations du travail aux pièces.
- c) l'application des nouveaux modes de paiement.
- d) la fixation des heures de travail.
- e) la réglementation des congés.
- f) la fixation des conditions d'apprentissage.

3° Arrêter avec le patron, sous réserve des dispositions des contrats collectifs en vigueur, les règlements concernant le travail.

4° Quand il n'existe pas de contrat collectif, régler d'accord avec le patron, la question de l'engagement des ouvriers et employés.

5° Intervenir si besoin est en cas de renvoi des ouvriers et employés.

Les dispositions postérieures de cette loi offrent peu d'intérêt pour le sujet de cette étude. La partie IV réglemente dans ses articles 93 et 94, les conflits entre patrons et ouvriers. Les articles 95 à 100 de la partie V assurent la protection des personnes employées et établissent les sanctions qui peuvent être imposées pour infractions aux dispositions de la loi. La partie VI, sans intérêt, contient quelques dispositions transitoires.

Caractéristiques de cette loi :

Cette loi fondamentale a été l'objet de critiques acerbes des partis de l'extrême droite comme de l'extrême gauche.

Les associations patronales ayant à leur tête la Fédération des Industries allemandes (Reichverband der deutschen Industrie) déclarèrent qu'elles constituaient un coup funeste porté contre les bases même de toute entreprise industrielle du pays et elles menacèrent de suspendre en conséquence toute l'activité industrielle du pays au cas où elle serait votée.

Les partis de l'extrême gauche, socialistes, communistes et socialistes démocrates indépendants, s'opposaient à une loi qu'ils estimaient être un trompe l'œil et qui, sous le prétexte de justice sociale, enchainait les ouvriers et tendait à annihiler les gains obtenus par les travailleurs au moment de la Révolution.

Objet de controverses acharnées, cette loi fut également critiquée par les partis bourgeois de nuance libérale qui s'opposaient fortement aux dispositions stipulant que le patron devait fournir le bilan et soumettre sa comptabilité aux « Conseils d'Entreprises ».

Les représentants ouvriers et employés ne voulaient pas renoncer à cette clause. Une entente entre ces groupes antagonistes étant très difficile à réaliser, il fallut recourir à un compromis d'où cette nouvelle clause « obligation de garder le secret sur les communications faites aux conseils ».

La loi de 1920 prévoit que les conseils d'entreprise doivent envoyer des délégués aux conseils de surveillance de l'entreprise lorsqu'il en existe un conformément à la loi promulguée le 15 Février 1922.

Un décret-loi du 19 Septembre 1931 (3) renforce le rôle des conseils d'entreprise en matière de contrôle économique.

En résumé : les conseils d'entreprise jouissent d'attributions et de droits plus étendus que les anciennes commissions ouvrières et sont de plus, appelés à demeurer en contact avec les organisations ouvrières. Les syndicats ont pour rôle d'être des organismes auxiliaires ; néanmoins, cette loi recommande que l'application du principe fondamental du syndicalisme au sein des conseils d'entreprises inspire beaucoup les décisions de ces derniers.

(3) Année Sociale 1931.

En fait, l'activité des conseils d'entreprises dépendait des syndicats.

Outre cette loi du 4 Février 1920 sur les conseils, des mesures complémentaires furent prises pour en assurer l'application (4).

Avec l'arrivée au pouvoir de M. Adolf Hitler en 1933, cette loi ne devait pas survivre à la réorganisation sociale qui devait s'accomplir en Allemagne.

Cette nouvelle organisation devait-elle laisser subsister les anciens syndicats en plaçant à leur tête des chefs nouveaux ? ou, au contraire, devait-elle déclarer seules légales les organisations nationales-socialistes qui s'étaient constituées à l'époque des luttes.

Une voie toute différente a été choisie et une toute autre organisation a été mise sur pied avec la loi du 20 Janvier 1934 (5) qui a supprimé les conseils d'entreprise.

Cette loi sur la réglementation du travail national (Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit) ne devait entrer en vigueur que le 1^{er} Mai 1934. Elle pose une nouvelle base et imprime une nouvelle orientation à la législation sociale allemande.

Le 2 Mai 1933, la dissolution des syndicats est ordonnée de même que toutes les organisations ouvrières. Fin 1933, c'est la dissolution de toutes les organisations patronales.

Le « Front Allemand du Travail » remplace les syndicats de toutes tendances. Il fallait nommer des autorités chargées de trancher les questions relatives aux conventions collectives d'où la création des « Commissaires du Travail » (Treuhänder der Arbeit).

(4) Loi du 4 Février 1920 (Série Législative 1920 All. 1-2).

Ordonnance du 5 Février 1920 relative aux élections (Série Législative, 1920, All. 1-2).

Ordonnance du 24 Février 1920 relative à l'exécution de la loi du 4 Février 1920 sur les Conseils d'Entreprise. (Série Législative, 1920, All. 11).

Loi du 15 Février 1922 sur la délégation des membres des conseils d'entreprise au conseil de surveillance. (Série Législative, 1922, All. 1).

Ordonnance du 23 Mars 1922 sur les élections des délégués des conseils d'entreprise au conseil de surveillance. (Série Législative 1922, All. 1).

Loi du 28 Février 1928 modifiant la loi sur les conseils d'entreprise. (Série Législative 1928, All. 1).

(5) Série Législative 1934, All. 1 et 6.

Les Commissaires du Travail sont les représentants du Gouvernement et ont la mission de veiller au maintien de la paix sociale. Leur pouvoir est très étendu car ils peuvent supprimer, modifier, proroger les conventions collectives.

Cet état transitoire a pris fin courant 1934.

La nouvelle loi repose sur le « principe du chef » qui régit également l'ordre politique et sur celui de la « Communauté d'entreprise » (Betriebsgemeinschaft) ; ces conceptions étant subordonnées à la notion de responsabilité sociale.

Analyse de la loi :

Avec la promulgation de cette loi, les termes « employeurs » et « travailleurs » ont disparu de la législation. Le mot « employeur » est remplacé par l'expression « chef d'entreprise » (Führer) et ouvriers et employés sont englobés dans la dénomination plus générale de « personnel » (Gefolgschaft). Chef d'entreprise et personnel sont réunis dans la « Communauté d'Entreprise » (Betriebsgemeinschaft).

Les propriétaires d'entreprise ou leurs représentants légaux peuvent se faire remplacer par une personne participant sous leur responsabilité à la direction de l'entreprise et sont tenus de le faire lorsqu'ils ne dirigent pas eux-mêmes l'entreprise.

Le propriétaire d'entreprise tranche les questions sociales intéressant l'entreprise en ce qui concerne son personnel qui lui doit fidélité (Art. 2).

Les membres de la Communauté d'entreprise travaillent de concert « pour la Nation et pour l'Etat » et doivent se plier « aux nécessités du bien commun ».

De ces considérations résulte cette constatation : les entreprises privées ont à remplir un devoir public.

Après avoir examiné très succinctement les caractéristiques essentielles de cette nouvelle loi, passons à la question qui fait l'objet de cette étude : la nouvelle réglementation sur les délégués d'entreprise.

Le principe en est posé par l'article 5 : « Dans les entreprises occupant habituellement au moins vingt personnes, des hommes de confiance choisis parmi le personnel sont adjoints au chef à titre de conseillers. Ils forment

« avec celui-ci et sous sa direction le conseil de confiance de l'entreprise ».

Cette organisation n'est sans aucun doute qu'une émanation de l'ancien conseil d'entreprise mais selon les principes généraux de la nouvelle loi, ce conseil de confiance s'en écarte fondamentalement et par sa structure et par ses attributions.

Le conseil de confiance comprend à la fois « des hommes de confiance » choisis parmi le personnel et le chef d'entreprise lui-même ; il est placé sous la direction de ce dernier et convoqué par lui. Le chef d'entreprise est tenu de convoquer le conseil de confiance si la moitié des hommes de confiance le demandent.

Sa principale mission est « de resserrer les liens de confiance entre les membres de la communauté d'entreprise ». (6).

Les hommes de confiance sont également élus, mais, à la différence des membres des conseils d'entreprise, le procédé diffère de celui adopté par la loi du 4 Février 1920.

Le chef d'entreprise dresse une liste des hommes de confiance et le personnel est ensuite appelé à se prononcer sur cette liste au scrutin secret. A défaut d'entente entre le chef d'entreprise et le chef des cellules d'entreprise, ou si le personnel n'approuve pas la liste établie, les hommes de confiance sont nommés par le commissaire du travail.

Donc, à la différence d'autrefois pour les conseils d'entreprise, un conseil de confiance sera réellement constitué dans toutes les entreprises assujetties.

Examinons quelles sont les conditions à remplir pour pouvoir être nommé « homme de confiance ». Elles peuvent se répartir ainsi : avoir fait partie de l'entreprise ou de l'exploitation depuis un an au moins et avoir travaillé dans la même branche professionnelle, industrielle ou connexe pendant au moins deux ans, avoir appartenu au « Front allemand du Travail », s'être fait distinguer par des qualités morales exemplaires et présenter des garanties d'un dévouement constant et total à l'Etat national (7).

(6) Art. 6, loi du 20 Janvier 1934. (Série Législative 1934, All. 1 et 6).

(7) Art. 8, loi du 20 Janvier 1934. (Série Législative 1934, All. 1 et 6).

Les tâches des conseils de confiance se confondent avec celles des conseils d'entreprise. Toutefois il existe une différence fondamentale entre ces deux institutions : le conseil de confiance exerce surtout des fonctions d'ordre consultatif alors que le conseil d'entreprise avait des attributions administratives, délibératives et de contrôle.

D'après l'article 6 de la loi de 1934, le conseil de confiance doit en particulier délibérer sur toutes les mesures tendant à améliorer le rendement, à établir et à appliquer les conditions générales de travail, à réaliser, à accroître la sécurité des travailleurs, à renforcer la solidarité des membres de l'entreprise entre eux et avec l'entreprise et à servir au bien de tous les membres de la communauté. Ce conseil doit s'efforcer d'aplanir les difficultés au sein de la communauté d'entreprise et aucune sanction ne peut être prise en vertu du règlement intérieur sans qu'il ait été entendu au préalable.

Le jour de la fête du travail c'est-à-dire le 1^{er} Mai, les membres du conseil de confiance doivent prêter serment devant le personnel « de n'avoir en vue dans l'exercice de leurs fonctions, que le bien de l'entreprise et de la communauté de tous les citoyens à l'exclusion de tous intérêts égoïstes et d'être par leur conduite, aussi bien dans la vie privée que dans l'accomplissement de leurs fonctions, un exemple pour les membres de l'entreprise ». (8)

En ce qui concerne la protection des membres du conseil de confiance vis à vis du chef de l'entreprise, on a maintenu en substance la réglementation adoptée pour les conseils d'entreprise.

Un homme de confiance ne peut être congédié que pour un motif grave, ou si l'arrêt de l'exploitation ou d'une section de l'entreprise nécessite une telle mesure. Toutefois alors qu'autrefois il ne pouvait être procédé à un congédiement pour d'autres motifs ou mis fin à la participation d'un travailleur au conseil d'entreprise qu'avec l'approbation du tribunal du travail, le commissaire du travail a désormais qualité pour révoquer un homme de confiance. Cette révocation ne peut être prononcée que « pour inaptitude d'ordre technique ou moral » (9). Ainsi

(8) Art. 10, loi du 20 Janv. 1934. (Série Législative, All. 1 et 6).

(9) Art. 14, loi du 20 Janv. 1934. (Série Législative, All. 1 et 6).

en cas de réduction importante du personnel n'ayant été provoquée ni par l'arrêt de l'exploitation, ni par la fermeture d'une section de l'entreprise, il n'est plus possible de congédier un membre du conseil de confiance avant d'autres travailleurs se trouvant dans la même situation économique.

Outre ces conseils de confiance, des commissaires du travail sont nommés par circonscription économique d'une certaine importance. Ce sont des fonctionnaires du Reich soumis dans l'exercice de leurs fonctions à la surveillance du Ministre du Travail ; ils sont donc tenus d'observer les directives et instructions que donne le Gouvernement (Art. 18). Ils doivent veiller au maintien de la paix sociale et leurs obligations sont énumérées par l'article 19 de la loi du 20 Janvier 1934. Ces commissaires au travail ont la tâche comme nous l'avons déjà souligné, de contrôler l'élection des conseils de confiance, de donner des directives en ce qui concerne la réglementation des entreprises et remplacer les anciens contrats collectifs entre employeurs et employés par de nouvelles ordonnances des tarifs.

La collaboration du personnel à l'activité économique prévue par la loi du 20 Janvier 1934 a été étendue en 1935 à l'ensemble de l'économie allemande. Cette collaboration se manifeste sous la forme suivante : dans tous les organes et subdivisions du Front allemand du travail, qu'ils soient territoriaux ou professionnels, des chefs d'entreprise et des membres de leur personnel doivent, autant que possible en nombre égal, être associés à la conduite et à la délibération des affaires.

Dans toutes les subdivisions du Front allemand du travail, la compréhension réciproque et l'esprit de communauté doivent être éveillés dans les réunions des chefs d'entreprise et des membres de leur personnel ou d'hommes de confiance, au cours de conférences contradictoires.

Au sein des communautés d'entreprise du Reich, des comités de travail établis sur une base paritaire, doivent discuter toutes les questions propres à leur profession, notamment celles qui ont un caractère de politique sociale. Il en est de même pour toutes les autres questions dépassant par leur nature, le cadre des entreprises parti-

culières comme la préparation des règlements tarifaires dont l'approbation appartient toutefois uniquement au curateur du travail.

De cette étude très sommaire résulte cette constatation que le front allemand du travail qui rassemblait, à l'origine, tous les syndicats et organisations ouvrières existants en Allemagne, s'est transformé peu à peu en un organisme unitaire englobant la totalité des travailleurs allemands. Chaque entreprise réunit dans un groupe les ouvriers et les patrons.

Chaque entreprise constitue, dans son ensemble et par la collaboration qui unit le chef d'entreprise aux ouvriers, le fondement de tout l'édifice. La loi comporte des prescriptions importantes au sujet de la réglementation de chaque entreprise. Ces prescriptions ont pour objet le règlement détaillé de toute la vie de l'entreprise et créent ainsi la condition essentielle d'une véritable organisation sociale de l'entreprise. Elle apporte également du nouveau, c'est la défense de l'honneur social. Cette notion résulte de l'accomplissement du devoir social dans le cadre de la communauté d'entreprise, et doit être sentie aussi bien par le « führer » que par la « Gefolgschaft ».

Les manquements à cet honneur, de la part du chef, l'abus de sa position et, de la part du personnel, l'excitation à la révolte par exemple, sont jugés par les tribunaux sociaux d'honneur.

Cette loi sur l'organisation du travail est le pilier de la réorganisation sociale ; grâce à la présence des hommes de confiance et des Commissaires au travail, ouvriers et patrons devront travailler en commun à la réalisation des buts de l'entreprise pour le profit commun de la nation et de l'Etat.

GRANDE-BRETAGNE

Conformément à la partie II de la loi sur l'industrie minière de 1920, le Board of Trade a publié des règlements (10) au sujet de l'élection de « Comités de puits et de districts », de conseils régionaux et d'un conseil national.

Ces organismes donneront leur avis sur les questions des salaires, de la sécurité, du bien-être des travailleurs et du rendement dans les industries charbonnières (11).

Au cas, où dans l'élection préliminaire on n'aurait pu obtenir une majorité en faveur de la constitution d'un comité de puits, les règlements prévoient qu'une autre élection aura lieu un an au moins après la première, à la demande de l'une quelconque des parties intéressées. Tous les comités et conseils se composeront de représentants des ouvriers et des patrons en nombre égal ; les ouvriers du carreau devront être spécialement représentés.

Les comités de districts pourront exercer les fonctions dévolues jusqu'ici aux comités de conciliation existants et jouiront des pouvoirs attribués aux conseils paritaires de districts par la loi de 1912 sur les mines de charbon (12).

Pour l'exercice de ces fonctions spéciales, le comité ou le conseil devra élire un Président indépendant. Pour les autres conseils les comités établiront eux-mêmes les règles relatives à l'élection de leur Président.

Un comité de puits ne devra examiner les discussions s'élevant dans une mine qu'après avoir donné aux propriétaires et aux ouvriers intéressés l'occasion de s'entendre par voie de négociation directe selon les usages locaux (Art. 13).

La chambre des Communes fût saisie d'une proposition de loi sur les conseils ouvriers ; contrairement aux lois allemandes, autrichiennes, tchécoslovaques sur les conseils d'entreprises qui règlent minutieusement la constitution, le fonctionnement, et l'activité des conseils, la proposition anglaise se borne à fixer les principes que la loi entend consacrer mais laisse le soin aux parties de les appliquer ou plutôt de les adapter aux besoins des entreprises particulières (13).

Un projet de loi d'initiative parlementaire, en date du 30 Novembre 1932, tend à encourager la création des conseils industriels et à sanctionner légalement leurs décisions (14).

(11) Fascicule 2 des Règlements.

(12) Salaire minimum, titre II des règlements, art. 24-27.

(13) Année Sociale 1931.

(14) Année Sociale 1932.

ETATS - UNIS

Les délégués ouvriers ont joué un rôle très actif aux Etats-Unis et ont eu des missions très spéciales qui leur conféraient dans certaines entreprises un véritable droit de gestion dans l'établissement.

La « Fondation Russel Sage » de New-York a publié sur cette question une série d'études très intéressantes.

Plusieurs systèmes ont été mis en application, nous allons les examiner très rapidement.

1) Système de la Participation ;

a) Dans les charbonnages :

Un système connu sous le nom de système Rockefeller a été appliqué dans les charbonnages. Il prenait pour base la répartition des charbonnages en mines et ces vingt mines étaient également réparties en cinq districts. L'objet principal de cette nouvelle institution était de doubler le contact direct entre l'administration et le personnel, d'accroître la confiance de l'ouvrier dans l'esprit d'équité de la direction et d'assurer à la Compagnie une main-d'œuvre plus loyale. Ce système Rockefeller fut introduit dès 1916 à la suite d'une grève qui prit l'allure d'une véritable petite guerre civile ; il fut donc appliqué dans des conditions qui étaient peu favorables à son succès.

Le principe général du système est d'autoriser les travailleurs de chaque mine à se faire représenter auprès de la direction par des délégués. Chaque année, les délégués élus pour un an, se réuniront tous les quatre mois dans chaque district, avec un nombre égal d'agents de la compagnie représentant la direction. Le nombre de ces délégués sera proportionnel à l'effectif du personnel et comprendra au moins deux délégués par mine.

Des conférences se tiendront où seront discutées toutes les questions que les travailleurs du charbonnage désireront porter à la connaissance de la direction.

Dans chaque district fonctionnent quatre comités paritaires composés de représentants de travailleurs et de la direction en nombre égal. Leur rôle est de s'occuper des

questions de sécurité, d'hygiène, d'habitation, de récréation, d'instruction, de coopération dans le travail et de conciliation.

b) dans les aciéries :

Trois mois après l'organisation de ce système dans le charbonnage, il fut introduit dans les aciéries de la Minerva où n'avait éclaté aucun conflit. L'ensemble de l'aciérie a été divisé en onze secteurs qui élisent chacun au moins deux délégués. Les fonctions de ces représentants consistent à défendre les intérêts du personnel sur tout ce qui touche « aux conditions d'emploi, de travail, à la conciliation des différends et à toutes questions d'intérêt commun se rattachant à l'industrie de l'acier ».

Ces délégués forment quatre comités paritaires et tiennent des conférences tous les quatre mois. Cette assemblée, composée de délégués ouvriers et de représentants en nombre égal, examine les rapports des comités paritaires et discute les questions d'intérêt commun comme l'augmentation du rendement de l'exploitation, les conditions du travail, le maintien de la discipline, l'entretien des relations amicales entre ouvriers et personnel supérieur.

2. — Système de la Dutchess Bleachery :

Dans une petite entreprise de blanchiment comprenant 600 ouvriers dont 25 % de femmes, le contact entre le personnel et le directeur est établi au moyen de trois organes : le comité du personnel, la commission administrative, le conseil de direction.

Le Comité du Personnel se compose uniquement de représentants des travailleurs élus au scrutin secret et ont pour tâche de gérer les maisons ouvrières appartenant à la compagnie, de veiller au programme de récréation, d'instruction, non seulement du personnel de la blanchisserie mais du village tout entier de « Wappingers Falls ». Ce conseil ou plutôt ce comité présente les réclamations individuelles ou collectives des ouvriers.

La Commission Administrative, organisme paritaire comprend un nombre égal de représentants ouvriers élus par le comité du personnel et de représentants des actionnaires. Elle s'occupe de toutes les questions administratives intérieures de la blanchisserie y compris la fixation du taux des salaires et des heures de travail.

Le Conseil de Direction est élu par les actionnaires et comprend des représentants du capital, des ouvriers et du public. Sa principale fonction est d'élaborer le programme financier de la compagnie.

Ce système n'a pas été introduit de toutes pièces ; il est le résultat d'une évolution progressive qui ne pouvait s'accomplir qu'au fur et à mesure que le personnel s'adaptait au régime nouveau. Ainsi la Commission Administrative a été créée un an après le Comité du personnel. L'activité et le champ d'application de chaque organisme se sont étendus peu à peu.

Après avoir signalé très rapidement l'organisation de ces différents systèmes, il serait bon également d'examiner quels sont les résultats qu'ont pu fournir dans leur application ces divers organismes.

L'application du système Rockefeller dans le charbonnage de la « Colorado Fuel and Iron Company » paraît présenter deux points faibles. Les représentants du personnel ont le sentiment que la situation des salariés de la compagnie paralyse leur liberté d'action.

L'impression générale prévaut que les décisions sont prises sans qu'on tienne compte de leur avis car les agents de la Compagnie accueillent leurs revendications mais agissent en toute indépendance.

Dans l'aciérie de Minequa, les ouvriers ont obtenu des avantages plus importants et ils participent par l'intermédiaire de leurs représentants à la détermination de leurs conditions de travail. Malgré les résultats obtenus, il n'a pas toujours été possible de faire rendre le maximum à ce système car, pour une raison ou pour une autre, les ouvriers ont souvent renoncé à présenter leurs griefs par l'intermédiaire de leurs représentants.

Avec la « Dutchess Bleachery », la participation des ouvriers à la gestion de l'entreprise paraît très effective. Le Comité du personnel et la Commission administrative ont pris les décisions importantes concernant la rétribution et la durée du travail.

Les ouvriers ne sont d'ailleurs pas bornés à obtenir des résultats personnels, ils ont cherché des réformes tendant à augmenter la production (appareil de pointage pour contrôler entrée et sortie des ouvriers).

Le problème des salaires est très délicat, néanmoins il est possible de dire que les trois systèmes s'accordent à

faire bénéficier les ouvriers de salaires égaux à ceux en vigueur dans les établissements concurrents. D'une façon générale le progrès du bien-être des ouvriers s'est manifesté dans les trois entreprises considérées.

Il résulte d'une enquête effectuée par le « National Industrial Conference Board » que le système des conseils d'entreprise a pris une extension dès le mois d'octobre 1917, date à laquelle la Commission de réglementation des conditions du travail dans l'industrie des constructions navales et la Commission présidentielle de médiation instituèrent des Comités d'usine.

Les masses ouvrières et la direction des entreprises se désintéressèrent bien souvent de cette institution mais l'idée néanmoins a continué à faire son chemin dans l'industrie.

En 1924 l'on pouvait compter aux Etats-Unis 814 conseils d'entreprises intéressant 1.177.037 ouvriers.

Si l'on examine la répartition d'après l'importance des établissements, on constate en 1924, une augmentation du nombre des conseils dans les entreprises occupant plus de deux cents employés. Dans les entreprises occupant moins de deux cents employés, ouvriers comme direction ont généralement estimé que le contact était assez étroit entre la direction et les ouvriers pour ne pas nécessiter l'institution d'un conseil.

ITALIE

La question du contrôle ouvrier a surgi en Italie au cours de l'agitation métallurgiste de septembre 1920 qui s'est manifesté par l'occupation des usines par les corporations et l'intervention du Gouvernement.

Après avoir pris connaissance des revendications ouvrières, le Président du Conseil, M. Giolitti publia le 19 Septembre un décret instituant une commission paritaire chargée de rédiger un projet de loi sur l'introduction du contrôle syndical dans l'industrie.

Dès les premières séances l'accord parut très difficile à réaliser en raison de l'opposition des uns et des autres.

Pour les représentants ouvriers « le contrôle devait être nettement syndical, sans intervention d'un délégué industriel étant donné que les syndicats étaient les repré-

« sentants les plus autorisés, les plus responsables, les
« plus compétents et les plus sûrs de la volonté de la classe
« ouvrière ».

Les industriels soutenaient une opinion tout à fait opposée.

Devant l'impossibilité de réaliser un accord, cette commission composée en partie des représentants des subordonnés, des intellectuels et de l'Etat comme représentant la collectivité dût clôturer ses travaux le 5 Novembre.

Les délégations ouvrières et patronales envoyèrent chacune un projet différent au Président du Conseil.

Nous allons examiner très rapidement les dispositions principales de ces projets.

Le projet de la Confédération Générale du Travail étend le contrôle à toutes les industries de l'Italie et en confie l'exercice aux syndicats. Chaque branche de l'industrie serait soumise à un contrôle syndical supérieur effectué par une commission spéciale composée des représentants des syndicats élus au suffrage universel par les contrôleurs syndicaux des divers établissements.

Cette commission exercerait son contrôle dans toutes les industries et se procurerait les données nécessaires, pour établir :

1° Les coûts de production dans différents établissements pour une même marchandise.

2° Les méthodes administratives des différentes exploitations.

3° Les méthodes de production, les machines employées pour établir la cause du coût de production le plus élevé.

4° Les salaires et les causes de différences de salaires des ouvriers.

5° La constitution du capital, sa division, sa transformation, et le transfert de sa propriété.

6° La quantité totale de la production dans différentes branches de l'industrie.

La commission supérieure de contrôle devrait rendre compte annuellement des résultats de ses travaux :

1° aux syndicats représentés dans la commune ;

2° au Conseil supérieur du Travail ;

3° au Ministère de l'Industrie et du Commerce.

Le projet de la Confédération Générale de l'Industrie prévoit pour chaque catégorie d'industrie, l'institution d'une commission nationale de contrôle dans laquelle les em-

ployeurs et les travailleurs seraient également représentés. Les représentants étant nommés par leurs organisations respectives sur une base professionnelle. L'Etat serait aussi représenté dans les commissions de contrôle.

Chaque commission aurait pour tâche principale :

1^o de contrôler les salaires, horaires et conditions générales du travail de l'industrie.

2^o améliorer les conditions hygiéniques des travailleurs ;

3^o dresser des statistiques et des rapports concernant les approvisionnements en matières premières.

4^o étudier les questions économiques et financières intéressant l'industrie (transports, etc....).

5^o encourager l'étude du développement industriel et des recherches scientifiques visant au perfectionnement des procédés industriels.

6^o établir des statistiques concernant le marché de l'industrie et le développement de la production.

7^o contrôler les lois sur les assurances sociales, contre les accidents, l'invalidité, la vieillesse, le chômage.

8^o coopérer avec les autorités compétentes pour organiser l'enseignement professionnel.

9^o coopérer avec les commissions de contrôle des autres branches d'industrie pour résoudre les problèmes d'intérêt commun.

Ces Commissions qui seraient chargées de traiter avec la direction les questions intéressant le personnel des établissements et les réclamations individuelles présentant un caractère général auraient à s'occuper :

a) de toutes les questions relatives au bien-être matériel des ouvriers ;

b) du stage des apprentis ;

c) des bibliothèques techniques et des conférences ;

d) des propositions concernant l'amélioration des méthodes et de l'organisation du travail dans les usines ;

e) de l'examen des circonstances qui tendent à réduire l'efficacité du travail ;

f) du mode de paiement des salaires ;

g) de la répartition des heures de travail, des procédés de repos ;

h) des propositions concernant les jours fériés.

La Confédération italienne des travailleurs, organisation centrale des ouvriers catholiques, présenta un projet de loi très détaillé sur l'application de la participation des

ouvriers aux bénéfices de l'entreprise sous forme de l'actionnariat ouvrier. Ce projet conférait aux représentants des ouvriers et des employés le droit de contrôle sur la direction des entreprises et sur leur activité économique et financière.

Devant l'impossibilité d'obtenir un accord en présence d'opinions aussi divergentes, le Gouvernement, en se basant sur ces propositions faites par les représentants des ouvriers et des patrons, rédigea un nouveau projet.

Ce projet qui fut soumis fin Janvier à l'examen du Conseil Supérieur de l'Industrie et du Comité permanent du Travail fut également l'objet de discussions très animées.

La création d'un conseil d'industrie fut décidée, il comprendrait des représentants de la commission ouvrière de contrôle et de la commission industrielle en nombre égal ainsi que des délégués du Conseil supérieur du travail, de l'Union des Chambres de Commerce et de la Commission Centrale des Coopératives.

La création et surtout la publication de ce projet de loi souleva dans la presse de très vifs débats et provoqua chez les organisations patronales un mouvement très hostile à sa réalisation, de sorte qu'aucune résolution ne fut adoptée.

Il fallut l'arrivée au pouvoir de M. Mussolini et du régime Fasciste pour que l'institution des délégués ououvriers prit une forme concrète.

La Charte du Travail fut promulguée par le Grand Conseil fasciste le 21 Avril 1927 (15).

Elle pose les principes fondamentaux du corporatisme antérieurement fixés par la loi du 3 Avril 1926 sur « la discipline juridique des rapports du travail » et par les décrets des 1^{er} et 2 Juillet 1926.

Le dogme de la lutte des classes est remplacé par celui de la collaboration. Le principe « d'une égalité de droit entre les classes sociales », d'une égalité juridique entre employeurs et salariés se dégagent de cette nouvelle œuvre législative. En effet, la nouvelle institution est fondée sur l'organisation syndicale groupant tous les citoyens participant à l'activité productrice du pays.

(15 Gazette Ufficiale del regno, 30 Avril 1927 N° 100.

Il appartient à l'Etat d'octroyer la personnalité juridique aux syndicats professionnels et de les contrôler car « l'organisation privée étant une fonction d'intérêt national », le patron est responsable vis à vis de l'Etat de la façon dont il organise son entreprise.

Le principe de la souveraineté de l'Etat sur les fonctions des syndicats fait que l'organisation corporative s'avère comme le fondement de l'édifice politique supérieur.

Sera corporatif tout ce qui concerne les rapports entre les classes des employeurs et des salariés au point de vue collaboration.

Une double organisation syndicale et corporative fait que la corporation est distincte de l'association syndicale. Elle constitue plutôt un conseil c'est-à-dire un organisme où les représentations des forces de la production sont appelées par l'Etat à collaborer avec lui pour sauvegarder les intérêts de l'Economie Nationale.

La réglementation des rapports collectifs du travail est confiée aux associations professionnelles reconnues par l'Etat. Une seule association est admise pour chaque catégorie d'entrepreneurs et d'ouvriers et ceux qui ne sont pas inscrits au syndicat sont de jure représentés par celui-ci.

Ces associations syndicales reconnues se distinguent dans chaque catégorie de la production en employeurs et salariés. Les rapports du travail sont réglés entre les diverses catégories au moyen de contrats collectifs qui ont une valeur obligatoire à l'égard de ceux qui appartiennent à une même catégorie, qu'ils soient ou non inscrits aux syndicats.

Tout en ayant la personnalité juridique, ces associations ne sont plus en dehors de l'Etat mais dans l'Etat, à son service, dans la limite de l'intérêt général. Ce sont des personnes juridiques de droit privé.

En utilisant les organisations syndicales, on constitue des organismes centraux, les Corporations qui réunissent dans leur sein les représentants des associations des différentes catégories de travailleurs d'une branche de production déterminée, soit employeurs soit travailleurs.

Ce sont des organes de l'Administration de l'Etat. En cas de conflit entre employeur et travailleur d'une branche déterminée de la production elle se constitue en organe administratif de conciliation à base paritaire, sous la direction et la garantie de l'Etat.

La grève et le lock-out sont interdits sous peine de sanctions pénales.

Les syndicats de diverses catégories sont groupés en organisations supérieures, Fédération et Confédération des employeurs et des travailleurs. Les Groupements ainsi obtenus s'unissent à d'autres en zone plus larges tant par rapport aux intérêts représentés qu'aux circonscriptions territoriales.

La coordination de toutes les forces syndicales reconnues se réalise par la création du Conseil National des Corporations.

Ainsi se crée une hiérarchie économique où l'intérêt individuel s'exprime à travers les volontés des associations professionnelles, l'intérêt des associations professionnelles à travers la Corporation, l'intérêt de la Corporation à travers le Conseil.

Dans l'Etat corporatif, les syndicats sont appelés à participer avec les pouvoirs publics à la réglementation de la production, au contrôle de tout le système économique.

La mise en œuvre de l'organisation corporative en 1935 a posé le problème de la participation ouvrière à la direction économique sous un angle nouveau et particulièrement significatif.

En effet, les représentants des salariés siègent en nombre égal avec les employeurs dans les divers organes de l'administration corporative et participent de ce fait, sur un pied d'égalité, à la réglementation des industries et professions sur lesquelles les corporations exercent en vertu de la loi du 5 Février 1934 leur contrôle et leur juridiction.

Or aux termes de cette loi, les corporations ont notamment pour attributions : « d'élaborer des normes pour le règlement collectif des rapports économiques et pour la discipline unitaire de la production », formule générale qui autorise les modes les plus divers d'intervention et de contrôle dans le domaine économique.

Le rôle des représentants des salariés dans l'accomplissement de cette tâche s'est trouvé renforcé par la création dans le courant de 1935, de « Comités Corporatifs » chargés plus particulièrement, soit de préparer la voie à la réglementation de la production et du marché de certains produits, soit d'assurer l'exécution de cette réglementation.

Les Comités techniques émanent directement des corporations et ont la même composition c'est-à-dire représentation paritaire des employeurs et des salariés et présence de représentants de l'Etat et du Parti.

JAPON

Les conseils d'entreprise ont une origine très ancienne au Japon ; dès l'année 1900, dans les Etablissements de la Société « Tanto », fabrication de porcelaine, (Préfecture d'Hyago) fut organisé un premier essai de collaboration entre la direction et la main-d'œuvre.

Cette expérience visait à résoudre les conflits professionnels qui devenaient menaçants.

Vers 1921, à un certain moment, ces organismes privés étaient devenus si populaires que le « Roshi-Kiocho-Kai », importante institution qui vise à créer des rapports paisibles entre employeurs et main-d'œuvre, élaborait un projet de loi prévoyant l'institution de Conseils d'entreprises dans le pays tout entier.

Chaque unité ou groupe, fabrique ou atelier est représenté par un conseil. Ces conseils sont conçus et organisés uniquement par les employeurs, ensuite ils sont soumis à la main d'œuvre dès qu'ils sont prêts à être appliqués.

Au point de vue structure, on en distingue trois types :

1° Les conseils composés uniquement de représentants de la main-d'œuvre ;

2° Les conseils composés d'un nombre égal de représentants de la direction et du personnel ;

3° Les conseils composés de représentants d'autres intérêts.

Les conseils paritaires sont les plus nombreux ; le nombre des représentants est proportionnel à l'importance de l'effectif. La direction désigne en général ses représentants et les délégués ouvriers sont élus par l'ensemble du personnel. Le Président est nommé par la direction, très rarement par le conseil.

Les attributions de ces conseils sont très étendues et concernent les problèmes relatifs au travail, au bien-être des ouvriers. Les membres peuvent également proposer des résolutions ou exprimer des opinions sur les questions soumises au conseil.

Cependant, leurs décisions n'ont aucune force exécutoire.

Les entreprises sont entièrement libres d'y donner la suite qui leur convient et il est à présumer que si ces décisions sont préjudiciables à la direction, elles ne seront pas appliquées. Les conseils d'entreprises bénéficient d'une certaine force morale et sont des organes consultatifs qui servent à faciliter la compréhension réciproque et les échanges de vues.

A l'exemple de ces conseils, des comités de chemin de fer furent créés.

Ce premier essai de collaboration a rencontré de grands succès et a exercé une grande influence sur la généralisation des conseils d'entreprises au Japon.

U. R. S. S.

Avec l'apparition du régime Bolcheviste, il ne peut paraître surprenant que la Russie ait consacré dans sa législation du travail une place importante aux salariés. En effet, le Code Russe du 9 Novembre 1922 (16) a réglementé dans ses articles 156 à 167 l'institution des délégués ouvriers.

Le comité des ouvriers et employés est l'organe primaire du syndicat professionnel dans une entreprise, une exploitation, un établissement. D'ailleurs, un délégué mandaté du syndicat peut remplacer le comité. De nombreux comités existent par branches d'industrie ce qui fait que l'on peut distinguer : les comités d'usine, les comités de manufacture, les comités du bâtiment, les comités des mines.

Cette loi offre la possibilité de former plusieurs catégories de comités mais ceux ne remplissant pas les conditions énumérées à l'article 156 ne peuvent se prévaloir des dispositions et des droits conférés par les articles 156 et 158 du Code (17) sauf s'ils sont confirmés par le syndicat professionnel de production correspondant.

L'élection et la prise de fonction du comité sont portés à la connaissance de l'administration.

Le nombre des membres du comité est proportionnel

(16) Série Législative 1922, Rus. 1.

(17) Art. 157. Code Russe, 9 Décembre 1922.

à l'effectif du personnel employé dans l'exploitation, l'entreprise ou l'établissement considéré. Cet effectif n'est pas établi d'une façon stricte ; le nombre des membres peut être augmenté seulement une norme établit le nombre des membres du comité d'ouvriers et d'employés susceptibles d'être exemptés de leur travail permanent pour les travaux du comité. Les membres peuvent être exemptés de leur travail par les soins de l'Administration en vertu d'une décision du Comité.

Ces prescriptions sont les suivantes (18) :

Jusqu'à 300 personnes comprises dans l'établissement, une seule est exemptée ; de 300 à 1.000, deux ; de 1.000 à 5.000, trois ; au-dessus de 5.000, cinq sont exemptées.

Les membres du comité d'ouvriers et d'employés, bien qu'exemptés de travail, continuent à percevoir le salaire de leur qualification sans que celui-ci puisse descendre au-dessous du tarif correspondant. Dès la fin de leurs fonctions, les membres exemptés ont l'assurance de reprendre leur emploi antérieur sur la base du contrat de louage avec les changements qui ont pu intervenir depuis.

Ces membres ne peuvent être congédiés que selon les règles générales sur la cessation et la réalisation du contrat de travail et avec le consentement du syndicat professionnel correspondant (19).

Pour exercer leur mission les membres ont besoin de fonds qui leur sont fournis par l'administration de l'entreprise d'après un budget approuvé par le syndicat et dont le montant ne peut excéder 2 % du salaire total des ouvriers. Ces sommes ne sont pas mises librement à la disposition du comité ; l'emploi en est autorisé sur la base du règlement élaboré par le syndicat professionnel et elles ne peuvent être affectées à un besoin étranger à leur destination propre.

Les syndicats professionnels ont le droit d'exiger de l'administration le versement de ces sommes et ont également un droit de contrôle à la fois sur leur entrée et leur emploi (20).

(18) Art. 159. Code Russe, 9 Décembre 1922.

(19) Art. 44 à 47, Code Russe.

(20) Art. 164, Code Russe.

L'administration des entreprises est obligée de fournir le local avec les installations de chauffage, d'éclairage, nécessaires pour les travaux des comités.

Cette existence des comités des ouvriers et employés répond à un objet ; cet objet c'est l'œuvre même du comité.

Ses attributions essentielles sont (21) :

a) de représenter et de défendre les intérêts des ouvriers et employés qu'il groupe devant l'administration de l'entreprise, de l'établissement et de l'exploitation dans les questions qui concernent les conditions et la vie des travailleurs.

b) de représenter ceux-ci devant les organisations gouvernementales et publiques.

c) de veiller à ce que l'administration de l'entreprise observe exactement les normes fixées par la loi pour la protection du travail, l'assurance sociale, le paiement des salaires, les règlements d'hygiène et de technique, de la sécurité, etc... et aussi de seconder les organes d'Etat de la Production du travail.

d) de prendre des mesures pour améliorer la vie culturelle et matérielle des ouvriers et employés.

e) de contribuer à la marche normale de la production dans les entreprises d'Etat et de participer par l'intermédiaire des syndicats professionnels correspondants à la réglementation et à l'organisation de l'économie populaire.

Aucun obstacle ne peut être apporté par l'administration de l'exploitation à l'activité des comités et des organes syndicaux qui les élisent (assemblée de délégués) toutes les fois :

a) Les assemblées générales et les assemblées de délégués doivent en règle générale avoir lieu en dehors du temps de travail ; elles peuvent avoir lieu aux heures de travail dans le cas où l'assemblée remplit les fonctions d'Etat, c'est-à-dire pour l'élection aux soviets de députés ouvriers et paysans, ou lorsque l'assemblée élit des délégués aux congrès des syndicats professionnels. Dans les autres cas exceptionnels, cette dérogation n'est autorisée que d'accord avec l'administration.

(21) Art. 158, Code Russe.

b) Les séances du comité ont lieu en général en dehors des heures de travail ; pour des cas exceptionnels et d'accord avec l'administration tous les membres du comité peuvent être aux heures de travail libérés pour ces séances.

c) L'administration est tenue de porter à la connaissance du comité dans un délai de trois jours, les engagements d'ouvriers et d'employés et de l'aviser également des congédiements possibles.

Les membres des directions des syndicats professionnels, leurs mandataires par mandats spéciaux de même que les membres du comité ont le droit de visiter librement tous les ateliers, locaux, corps de métier, sections, laboratoires dans les entreprises.

Le Code russe prévoit également des sanctions pour assurer le respect et l'application de ces diverses prescriptions (22).

Toute infraction aux règles établies dans le chapitre XV du Code « Les syndicats professionnels (de production) d'ouvriers et d'employés et leurs organes dans les entreprises, établissements et exploitations » est punie conformément à l'Article 134 du Code Pénal de la R.S.F.S.R.

Or cette peine correspond à la privation de la liberté pour une durée de six mois et une amende ou la confiscation de l'avoir.

Le « Praesidium » du Conseil Central des syndicats professionnels de l'U.R.S.S. a approuvé le 25 Octobre 1938 un arrêté créant auprès des Comités d'entreprises des Commissions de protection du travail.

Ces commissions comprenant de 7 à 21 membres seront chargées de contrôler l'application de la législation du travail et de prendre des mesures concernant les accidents du travail.

Les membres composant ces commissions seront désignés par les inspecteurs publics du travail alors qu'ils auront été choisis par les salariés ainsi que parmi les « stakhanovistes », les ingénieurs et les techniciens.

(22) Art. 167 du Code Russe du 9 Novembre 1922.

CHAPITRE V

La Charte du Travail et les comités sociaux d'établissements

A la suite des tragiques et douloureux événements qui ont frappé la France au cours de ces derniers mois, il était naturel et logique que de nouvelles méthodes vinssent se substituer aux anciennes à la fois dans les domaines politiques, économiques et sociaux.

La France nouvelle sera fondée sur le travail. Telle est la loi du Maréchal.

Ce travail, il était nécessaire de l'organiser ; de substituer à la lutte des classes, entachée de politique, l'union des bonnes volontés sous une seule autorité politique, celle de l'Etat. C'est à l'institution du Corporatisme que l'on va demander cette capitale transformation.

Pour élaborer ce corporatisme, certains pays étrangers se proposaient à notre réflexion sinon à notre imitation ; mais il y avait surtout les souvenirs de l'Histoire de France avec les Corporations de l'Ancien régime. Ces souvenirs ont eu assurément une très grande part dans la détermination du nouvel ordre du travail.

Pour M. Cornaert, la corporation c'est un groupement économique de droit quasi-public soumettant ses membres à une discipline collective pour l'exercice de leur profession (1).

L'histoire fournit à nos rénovateurs un principe, un cadre, des méthodes en rapport avec la réalité de la vie. Le principe, c'est celui de l'équilibre des intérêts particuliers pour assurer l'intérêt général. Une corporation, c'est un compromis entre la liberté des producteurs et le contrôle de l'économie par les pouvoirs publics : « Entre l'individualisme libéral qui disperse les travailleurs et écrase

(1) M. Cornaert, Histoire des Corporations.

les faibles et d'autres normes qui avilissent l'homme et mènent à des impossibilités, le corporatisme qui fait appel à la collaboration active des producteurs mais les dirige, apparaît comme une solution moyenne raisonnable » (2).

Pour organiser ce corporatisme, le Gouvernement du Maréchal Pétain a créé le Comité d'Organisation professionnelle. La loi du 28 Février 1941 (3) permettait à ce Comité d'élaborer et de remettre au Chef de l'Etat un projet de statut des professions. Pour mener à bien sa mission, il recevait les « pouvoirs les plus larges d'enquête et de consultation tant auprès des Administrations publiques qu'auprès des organisations professionnelles existantes et des entreprises industrielles ou commerciales. »

Ce comité se composait de représentants des Administrations publiques et de « vingt et un membres désignés par décision du Vice-Président du Conseil, des Secrétaires d'Etat au Travail et à la production industrielle, choisis en qualité de représentants des patrons, techniciens, artisans, ouvriers, employés, soit parmi les personnalités qualifiées par leur expérience des questions sociales ».

Les attributions confiées à ce Comité étaient donc très étendues et, de plus, il était compétent pour proposer non seulement une « charte du travail », mais un projet d'organisation tant économique que social des professions.

Ce Comité présidé par M. Moysset, Secrétaire d'Etat à la Vice-Présidence du Conseil, a porté d'abord son attention sur la partie sociale de sa tâche sans ignorer l'inévitable lien qui existe entre le social et l'économique.

Les travaux de cet organisme étant confidentiels, il n'en a été simplement donné connaissance au public que par quelques communiqués officiels publiés dans la presse par M. Lucien Romier, Ministre d'Etat et Président des séances de la Commission.

La charte du travail vient d'être promulguée (4) ; il est nécessaire d'en tracer très brièvement les grandes lignes, mais très succinctement, car sauf la question des Comités mixtes sociaux, elle ne rentre pas dans le cadre de cette étude.

(2) M. Cornaert, Histoire des Corporations.

(3) J. O. 27 Mars 1941.

(4) Loi 4 Oct. 1941, J. O. 26 Octobre 1941.

Cette chartre du travail, œuvre de longue haleine, prendra place au point de vue importance, « dans la série des textes constitutionnels de la France nouvelle ».

Une loi du 4 Octobre 1941, relative à l'organisation sociale des professions, constitue l'un des éléments les plus importants du nouvel ordre national. Elle s'attaque au problème des rapports entre le capital et le travail, entre les ouvriers, les employés, les techniciens et les patrons, et tente d'instaurer dans ce domaine de la production, des mœurs nouvelles.

Ce texte législatif, qui ne comprend pas moins de six titres et de quatre-vingts articles, précise dans son rapport au Maréchal de France, Chef de l'Etat français, que cette chartre a pour objet « de régir désormais les rapports des travailleurs, aussi bien dans l'exercice de leur métier que dans le développement de leur vie matérielle et morale ».

La Chartre du Travail peut prendre place dans le schéma suivant : L'organisation professionnelle est corporative c'est-à-dire constituée par famille professionnelle.

En principe dix familles ont été prévues : 1^o Mines, combustibles, énergie ; 2^o Métallurgie, constructions mécaniques ; 3^o Industries chimiques et para-chimiques, verres, caoutchouc, papier ; 4^o Bâtiments et travaux publics ; 5^o Textiles et habillements ; 6^o et 7^o Commerce et industries diverses (spectacles) ; 8^o Transports ; 9^o Services (banques, assurances) ; 10^o Industries d'alimentation.

A ces familles professionnelles viendront s'ajouter des sous-familles qui seront établies par des commissions de classification.

Les membres de ces organisations professionnelles jouissent de droits et assument des devoirs, des obligations et des responsabilités. L'article 5 de ce titre 1^{er} interdit la grève et le lock-out.

La Chartre propose aux Professions, non pas un moyen unique, mais, au choix, trois systèmes pour se régir :

a) l'organisation corporative, système complet d'organisation du travail, auquel doivent progressivement arriver toutes les professions.

b) l'organisation par groupements professionnels mixtes. La chartre reconnaît valables des groupements qui réunissent, en dehors de l'ancien système syndical, des

représentants de tous les travailleurs (employeurs, techniciens et ouvriers) d'une entreprise, d'une profession.

c) l'organisation des Comités sociaux à base syndicale professionnelle. Ce système s'adresse surtout aux professions comportant des entreprises à effectifs importants.

La base du nouveau statut, c'est l'organisation syndicale prévue par le titre III. Les membres des professions sont groupés en syndicats professionnels par catégories distinctes.

Ces termes méritent une définition. On entend par syndicat un groupement des intérêts des membres d'une même profession ou d'un même métier ou d'une catégorie d'entre eux, pour leur défense ou leur représentation dans le cadre limité de ces intérêts mêmes.

La profession, c'est le cadre économique et social dans lequel chaque individu exerce son activité utile.

Tous les membres d'une même famille professionnelle ou sous famille professionnelle d'une même catégorie font de droit partie du syndicat correspondant (5). Les intéressés d'une même profession doivent donc être inscrits à un syndicat mais ils ne sont cependant pas obligés de participer à sa gestion ni aux responsabilités.

Peuvent former des syndicats, les employeurs, les ouvriers, les employés, les agents de maîtrise, les ingénieurs, les cadres administratifs et commerciaux. Les artisans constituent en principe une section spéciale des syndicats professionnels.

Ces syndicats seront « obligatoires pour être forts et uniques pour être francs ».

A l'échelon local, qui n'est pas nécessairement une commune mais une circonscription territoriale déterminée par la Commission d'organisation professionnelle, il y aura un syndicat par profession et par catégorie, dirigé par un Conseil d'administration qui désignera son bureau. Les modalités de désignation des Conseils d'administration seront fixées par décret.

Les membres du conseil devront remplir certaines conditions et être agréés par le Ministre compétent.

Les conseils de syndicats primaires par professions et par catégories désignent les conseils des Unions régionales.

(5) Art. 12, Loi du 4 Octobre 1941.

De même, les conseils des unions régionales désignent les dirigeants des fédérations nationales.

Ces syndicats administreront leurs biens et disposeront de fonds provenant de cotisations ; ils pourront de plus ester en justice (6).

L'article 14 définit avec précision leurs attributions qui consistent à encadrer et représenter leurs ressortissants, transmettre et exécuter les décisions corporatives, présenter des suggestions, rechercher des solutions et résoudre les problèmes intéressant leurs propres membres dans leur circonscription territoriale.

Bien qu'inscrits obligatoirement à un syndicat, les membres pourront en être exclus par décision du comité social régional de la profession ou du groupe professionnel après avis du bureau du syndicat. Ces motifs peuvent se ramener aux faits suivants : violation de la législation du travail, activité contraire à l'intérêt général ou motifs d'ordre public.

Pour couronner cet édifice, toute activité politique ou confessionnelle est interdite aux syndicats.

Le Comité mixte ou comité social est la pièce maîtresse de l'ouvrage. Ce titre IV est probablement le plus important de la charte du travail. C'est ici qu'apparaît avec le plus de netteté la volonté du législateur d'établir entre les différentes catégories d'employeurs et de salariés une collaboration féconde. Placé au-dessus du syndicat, le comité mixte social est l'organe de la corporation ; on passe ici de l'échelon syndical à l'échelon corporatif. Le Comité mixte social, c'est l'organisme dans lequel se rencontrent les diverses catégories participant à la vie professionnelle.

Les comités mixtes sociaux fonctionnent d'abord dans les entreprises ou les établissements (7). Ils assurent obligatoirement la corporation des employeurs et des employés, dans les entreprises ayant un effectif au moins égal à cent ouvriers ou employés, en rassemblant le chef d'entreprise et les représentants de toutes les catégories du personnel. Leurs attributions excluent toute immixtion dans la conduite et la gestion de l'entreprise et s'exercent en vue : d'aider la direction à résoudre les questions rela-

(6) Art. 15, Loi du 4 Octobre 1941.

(7) Art. 23, 24, 25, 26, Loi 4 Octobre 1941.

tivés au travail ou à la vie du personnel dans l'établissement, d'échanger des informations sur les questions intéressant la vie sociale du personnel et des familles, de réaliser des œuvres d'entraide sociale.

Cette nouvelle loi n'a pas voulu entrer dans les détails, elle laisse aux comités sociaux d'entreprises, le soin de régler leur mode de fonctionnement.

Le mode de désignation des délégués à ce comité sera déterminé ultérieurement. Néanmoins l'article 26 précise que les premiers comités sociaux d'établissements seront constitués par les représentants des différentes catégories de personnel de l'établissement en accord avec le chef d'établissement.

Dans les entreprises comportant des établissements multiples, de faibles effectif, il pourra être constitué des comités sociaux en réunissant le personnel de ces établissements existants dans une même région. Les entreprises à un seul établissement, occupant moins de cent travailleurs ne sont pas obligés à constituer un comité d'établissement mais elles sont cependant invitées et encouragées à le faire de leur plein gré.

Le comité social local devra agréer la composition des comités sociaux d'établissements, arbitrer les litiges éventuels à l'occasion de leur formation et procéder aux adaptations nécessaires et à la coordination vis-à-vis de ces comités.

Dans les établissements où il n'existera pas de comités d'entreprise, le comité social local assurera le contrôle et l'orientation de ces établissements.

D'autres comités sociaux existent ensuite dans chaque famille professionnelle ou dans chaque profession, à l'échelon local, régional et national. Ces comités sont tripartites c'est à dire qu'ils rassemblent les délégués des employeurs, des ouvriers et employés et enfin des autres catégories.

Sur le plan local, le comité comprendra un minimum de douze représentants et un maximum de vingt-quatre. Sa composition pourra se répartir ainsi :

Quatre employeurs, quatre ouvriers pour les industries ou quatre employés pour le commerce, quatre membres des autres catégories. Ces membres seront désignés par les conseils des syndicats primaires.

Le comité social mixte local sera représenté au comité de la région qui délèguera également un ou plusieurs de ses membres au comité national.

Les membres du comité régional seront désignés par les unions régionales et pour le comité national, par les fédérations.

La liaison entre les comités sociaux et les pouvoirs publics est assurée, pour chaque comité, par un commissaire du Gouvernement qui sera en principe choisi dans les services de l'Inspection du travail.

Le comité social national assure la haute direction sociale de la famille ou partie de famille professionnelle, il favorise les initiatives et les adaptations régionales et locales qui se développent dans l'esprit et suivant les directives générale du comité social national.

Il est chargé de coordonner l'action des différents comités régionaux, d'élaborer les clauses générales des conventions collectives, de fixer la qualification professionnelle et les coefficients des salaires correspondants, les règles d'embauchage et de licenciement, les conditions d'hygiène et de sécurité et celles de la protection ouvrière. Il fixe le taux de la cotisation qui sera perçue par comités sociaux locaux et qui est destinée à couvrir les dépenses administratives des comités sociaux de tous les échelons ainsi que celles des divers syndicats.

Les attributions de ces divers comités sont multiples, leur rôle sur le plan professionnel et social est de :

- 1^o) — Assurer la gestion des œuvres sociales de la profession.
- 2^o) — Etudier toutes les questions sociales et en proposer la solution.
- 3^o) — Surveiller l'application des lois et règlements professionnels et prévenir, concilier ou arbitrer les conflits sociaux.
- 4^o) — Administrer le patrimoine commun professionnel.

Les comités sociaux ont la personnalité civile. Ils gèrent des caisses professionnelles dont l'objet est d'assurer les services sociaux suivants :

- a) Formations professionnelles et sécurité de l'emploi : apprentissage, cours techniques, placement, paiement des indemnités de chômage.

- b) Aide à la famille : secours social familial, soins de l'enfance, cours ménagers, colonies de vacances.
- c) Protection de la santé : lutte contre les accidents du travail et les maladies professionnelles, remboursement des frais de maladie, paiement des indemnités pour accidents du travail.
- d) Prévoyance, vieillesse : cotisations et paiements de retraites, assurances invalidité, assurances décès.
- e) Bien-être et culture : amélioration du logement, jardins ouvriers, loisirs, sports, arts, instruction générale, bibliothèque.

Le comité social joue le rôle d'organisme consultatif pour toutes les questions sociales ayant des répercussions sur la production professionnelle. Il constituera donc dans son sein, à cet effet, toutes commissions mixtes d'études nécessaires et procédera à toutes consultations.

Les comités sociaux ont pour mission essentielle de veiller à l'application de la charte professionnelle ; ils ont donc un pouvoir de contrôle sur l'observation des lois et règlements professionnels et doivent s'efforcer de prévenir les conflits et de les résoudre par une intervention persuasive.

Pour chaque profession, il sera constitué un patrimoine professionnel alimenté par un prélèvement sur les bénéfices des entreprises de la profession. Ce patrimoine servira à l'entretien des œuvres créées ou gérées par les comités sociaux et sera administré par eux.

Aux différents échelons : local, régional, national, seront créés des comités inter-professionnels pour l'étude et éventuellement la résolution des questions d'intérêt commun, afin d'assurer la liaison entre les diverses familles professionnelles et de donner des avis au gouvernement.

Dans les professions qui ont déjà réalisé ou qui se proposent d'instituer des organisations de caractère mixte, ces organisations seront maintenues ou créées, sous réserve de l'agrément des pouvoirs publics. Les groupements mixtes sont assimilés aux comités sociaux, et, ils en tiennent lieu dans les entreprises où ils réunissent la moitié des effectifs.

La loi prépare la voie aux corporations qui restent, dans la pensée du législateur, la formule désirable et la formule de l'avenir. Un délai s'impose avant que les corporations puissent véritablement fonctionner. Cependant, d'ores et

déjà, les professions peuvent établir des chartes corporatives particulières qui seront soumises à l'agrément des pouvoirs publics.

Afin de faciliter le fonctionnement des comités sociaux, il sera créée une Maison commune par famille professionnelle. Cette Maison deviendra le siège du comité social dans chaque circonscription (8).

Le chapitre six de cet important titre IV a trait aux salaires. Il détermine les salaires en créant le salaire minimum vital, qui correspond à la rémunération de celui qui n'a ni charge de famille, ni qualification professionnelle. Ce salaire minimum vital, variable suivant le coût local de la vie et les lieux d'emploi et complété par différentes rémunérations correspondant à la qualification professionnelle du bénéficiaire, à ses aptitudes personnelles, à son rendement et enfin aux charges de famille.

Le titre V organise la juridiction du travail (9). Les différends juridiques inter-individuels continuent à relever du Conseil des Prud'hommes. Pour les différends d'ordre collectif, des procédures de conciliation et d'arbitrage sont prévues. A défaut d'accord, un tribunal régional près de chaque cour d'appel, composé de deux magistrats et de trois membres du comité social régional est institué afin de trancher les conflits.

Un tribunal national du travail composé de trois magistrats et de quatre membres du comité social national sera compétent pour statuer en dernier ressort sur les appels interjetés.

Le titre VI prévoit les mesures à prendre au cas où des groupements professionnels se montreraient incapables de remplir la mission qui leur est impartie et se formeraient en violation de la loi ou exerceraient une activité contraire à l'intérêt national. Outre la dissolution, il peut y avoir suspension de l'organisme intéressé et la désignation d'une délégation provisoire de gestion qui recueille tous les pouvoirs.

Des dispositions transitoires ont été nécessaires. C'est ainsi que la constitution des syndicats, comités et groupements prévus par la nouvelle organisation professionnelle

(8) Art. 50, 51, 52, 53. Loi 4 Octobre 1941.

(9) Art. 60, 61, 62, 63. Loi du 4 Octobre 1941.

entraînera la dissolution des anciens organismes professionnels et la dévolution de leurs biens au profit des nouveaux.

Les principes de la nouvelle organisation professionnelle se dégagent aisément. Le Gouvernement a voulu rendre la profession indépendante de la politique. Les corporations seront représentées dans les futures assemblées, mais il n'est prévu, à aucun échelon, d'organismes communs à toutes les professions. On a voulu empêcher les coalitions qui, dans le passé, ont été si souvent contraire à l'intérêt général.

Les comités sociaux réalisent l'idée fondamentale de la loi : la conciliation sociale par un contact permanent et confiant entre tous les membres de la profession.

Bien que le terme de délégué ouvrier ne figure pas dans le texte législatif, leur présence n'en résulte pas moins au sein des comités sociaux à côté des délégués patronaux et des délégués du personnel des cadres et agents de maîtrise.

Le champ d'action réservé aux comités sociaux est sensiblement le même que celui accordé aux anciens délégués ouvriers. Ils ne peuvent se substituer à la direction mais doivent lui apporter leur aide pour solutionner les questions qui se rapportent à la profession, au travail, à la vie du personnel, et étudier avec elle les problèmes de la vie sociale et familiale.

On voit par l'importance qu'ils revêtent, à quel point il est nécessaire que l'esprit qui les anime soit tout de confiance et de volonté de collaboration effective.

Un point très important n'a cependant pas été fixé, celui de la nomination des délégués à ces comités.

Seront-ils élus ? Si oui, n'y a-t-il pas lieu de craindre des compétitions qui pourraient ne pas porter uniquement sur les personnes mais aussi sur les doctrines ?

Seront-ils nommés par les pouvoirs publics ? En ce cas, auront-ils la confiance de leurs pairs ?

Une liste des délégués aux comités sociaux ne pourrait-elle pas être dressée par le chef d'entreprise ou par l'inspection du travail et soumise au personnel qui serait appelé à se prononcer au scrutin secret ?

Le Secrétaire d'Etat au Travail insiste à nouveau sur le fait que ces comités provisoires doivent présenter un

caractère de sincérité incontestable et précise que les règles qu'il formulait dans sa circulaire n'ont qu'une valeur d'indication (10).

Toutefois, s'il est, d'une part impossible d'envisager des élections d'une façon générale, s'il est de l'autre contraire à l'esprit de la Charte de faire désigner des membres des comités sociaux d'entreprises par la direction, il sera possible et recommandé d'appeler dans ces comités sociaux des représentants de syndicats, des délégués du personnel ou des représentants des associations professionnelles à caractère mixte.

De toute façon, il est indispensable que les personnalités qui composent le comité social provisoire jouissent de l'estime et de la confiance du personnel et représentent toutes les catégories.

Tout le poids de la réforme portera sur les épaules des délégués aux comités sociaux. L'avenir du système dépendra de leur intelligence, de leur bonne volonté. Ils peuvent être des instruments d'entente et de compréhension ou des foyers de discorde.

En fait la collaboration que l'on entend instituer ne doit et ne peut s'exercer que dans un domaine limité, celui où peut s'exercer en toute plénitude la compétence ouvrière : le domaine social. {

La notion essentielle qui se dégage de la Charte est celle de production. A l'homme politique abstrait, au citoyen, on oppose désormais, comme dans les chartes du travail italienne et allemande, l'homme réel, le producteur.

Ouvriers, techniciens, patrons sont des producteurs. Ils sont tous également au service de cette cellule économique qu'est l'entreprise, laquelle ne peut vivre, se maintenir et se développer qu'en raison de leurs efforts concentrés, de leur intime et loyale collaboration.

Cette loi du 4 Octobre 1941 se présente à nous comme un monument imposant mais dont le gros œuvre seul est construit, elle ne fait que poser les principes généraux de la nouvelle organisation et constitue la base fondamentale des rapports sociaux mais laisse à des textes législa-

(10) Circulaire du 21 Novembre 1941.

tifs et réglementaires complémentaires le soin d'en fixer les modalités et détails d'application (11).

L'œuvre accomplie ne saurait être parfaite mais elle est relativement originale. Les rapports sociaux sont complexes, mouvants, malaisés à définir et plus encore à codifier. La Charte du travail ne vise pas à tout prévoir et à tout décider. Elle entend favoriser l'instauration d'un climat neuf.

Cette construction est claire, logique, de style classique et c'est une qualité car tant de nos grandes institutions ne ressemblent plus à rien à force d'être retouchées, agrandies ou modifiées.

(11) Le Conseil Supérieur de la Charte du Travail a pour tâche d'établir les modalités d'application de la Charte : Décret du 13 Nov. 1941.

Conclusion

Le système des délégués ouvriers apparaît comme une nécessité et, il existe en fait, sous des termes parfois différents, dans toutes les Nations ayant atteint un certain degré de développement industriel, quelle que soit leur opinion, sous un régime de liberté comme d'autorité.

En raison de l'importance de la mission qui lui est confiée, le délégué doit avoir conscience du rôle qui lui incombe et accomplir convenablement sa tâche. Il ne doit pas être un simple porte-parole, un trait-d'union, mais avant tout un auxiliaire de la paix sociale. Ce devoir nécessite de la part du délégué des qualités spéciales : pour pouvoir juger, il faut d'abord être soi-même bon ouvrier, avoir une capacité et une habileté techniques, faire preuve d'ardeur au travail, de loyauté, de jugement, de pondération.

L'institution des délégués ne vaut que suivant la valeur personnelle des hommes, valeur professionnelle comme valeur morale.

Le délégué ne gagnera la confiance du chef d'établissement qu'à la condition de ne pas dépasser le rôle qui lui est reconnu ; le patron ne maintiendra son autorité qu'en respectant l'indépendance et la liberté du délégué dans l'exercice de sa profession.

Une éducation sociale est donc nécessaire à la fois pour la classe ouvrière et le patronat. C'est l'ambition des syndicats de s'y adonner.

Il faut vaincre les différences entre la domination patronale et ce que l'on serait tenté d'appeler l'esclavage ouvrier. Ces deux états d'esprit entravent le travail dans l'intérêt de la communauté.

Tous les législateurs se sont penchés sur ce problème délicat : « il ne faut pas un régime d'ultra liberté, car l'excès de la concurrence et les abus de la liberté entraînent l'exploitation au grand jour des plus faibles par les plus forts ; ceci amène le droit et le devoir pour l'Etat d'intervenir » (12).

Cette Charte du Travail, œuvre corporative, évite le double écueil de l'étatisme et de l'anarchie car elle met un terme à la tyrannie du capitalisme et à la lutte des classes.

On se représente facilement de quoi se compose l'essentiel d'un nouveau climat chassant le mauvais esprit du passé : un employeur qui apprécie et estime le délégué de ses salariés, un délégué imprégné de la grandeur de son rôle social. Soit deux hommes collaborant en l'absence de tout complexe de supériorité comme d'infériorité, parce que également nécessaires aux intérêts de la collectivité.

En raison de toutes ces considérations, le Gouvernement du Maréchal s'est rendu compte de l'importance du rôle qui reste à jouer aux délégués, au point de vue paix sociale. Il leur a consacré dans la nouvelle organisation une place de premier plan au sein des Comités sociaux.

Malgré cette codification des lois essentielles sur l'organisation sociale des professions, tous les problèmes sont loin d'être pour autant résolus. Le droit écrit, surtout le droit social, se transforme sous la notion des faits et l'influence des juges, de sorte que magistrats comme arbitres devront accomplir leur jurisprudence pour mieux donner satisfaction « aux besoins vitaux d'une société en perpétuelle évolution » (13).

(12) Cohendry et Grigaut, *Législation Ouvrière*.

(13) Expression de M. le Premier Président Frémicourt.

Bibliographie

I. — Codes et publications officielles

Code Administratif,

Code Civil,

Code de Commerce,

Code du Travail,

Journal Officiel : débats parlementaires, lois,, décrets et circulaires 1936 à 1941.

II. — Ouvrages généraux

BARTHÉLÉMY (J) et DUEZ, *Traité élémentaire de droit constitutionnel,*

CHAILLY-BERT et FONTAINE, *Les lois sociales,*

COHENDRY et GRIGAUT, *Législation ouvrière,*

DOLLÉANS (Edouard), *Histoire du mouvement ouvrier,*

DIDIER (Marcel), *Les Rapports sociaux dans la Révolution Nationale.*

FARGEAUD (Philippe), *L'Application des lois nouvelles,*

JULIOT DE LA MORANDIÈRE, *Cours de Législation Industrielle,*

LAROQUE (Pierre), *Les Relations entre Patrons et Ouvriers,*

OUALID (W), *Les Conflits Collectifs,*

PIC (Paul), *Traité élémentaire de Législation industrielle,*

ROLLAND (L) et LAMPUE (P), *Précis de Législation Coloniale,*

III. — Ouvrages et articles spéciaux

ANDRÉ (Pierre), *Les Délégués ouvriers,*

BRÈTHE DE LA GRESSAYE (Jean), *L'élection des délégués d'usine* (Gazette des Prud'hommes et des Tribunaux de Commerce, 1936, p. 307 et suiv.),

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL,

Série Législative : 1920 à 1938,

Revue Internationale du Travail : 1920 à 1939,

Études et Documents : 1920 à 1939,

Année Sociale : 1920 à 1939,

- CAYEUX (Jean), *Le Statut des Délégués du Personnel*,
CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU PATRONAT FRANÇAIS, *Note
sur les Délégués du Personnel*,
CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL, *Guide du Délégué
d'Atelier*,
COSTA (Jean-Louis), *Les Délégués ouvriers d'après la loi
du 24 Juin 1936* (Revue d'Economie Politique, 1937,
p. 1394),
DEMOGUE, *Les Délégués Ouvriers*, (Gazette des Prud'hom-
mes et des Tribunaux de Commerce, 1938, p. 1 et
suiv.),
MINISTÈRE DE L'ARMEMENT, *Règlement des Différends de
travail dans les usines de guerre*,
PONTREMOLI, *Le licenciement des Délégués d'Entreprise*.
VEDEL (Georges), *Statut des Délégués du Personnel*. (Ga-
zette des Prud'hommes et des Tribunaux de Com-
merce, 1938, p. 338).

IV. — Jurisprudence

Annexes administratives au Journal Officiel :

Répertoire Chronologique des Sentences Arbitrales.

Décisions de la Cour Supérieure d'Arbitrage.

Dalloz.

Droit Social.

Gazette des Prud'hommes et des Tribunaux de Commerce.

Gazette du Palais.

Questions Prud'hommales.

Juris-classeur : Travail.

Sirey.

V. — Revues, Journaux

Bulletin du Ministère du Travail.

Chronique sociale.

La Journée Industrielle.

Revue d'Economie Politique.

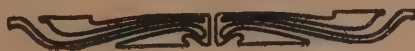
La Pratique du Droit.

Le Moniteur du Commerce et de l'Industrie.

L'Usine.

Table des Matières

	Pages
Intraduction	7
CHAPITRE Ier. — Historique et champ d'application.	15
CHAPITRE II. — Nomination et organisation.	40
CHAPITRE III. — Missions et attributions.	73
CHAPITRE IV. — Les délégués ouvriers en droit international.	90
Allemagne	91
Grande-Bretagne	101
Etats-Unis	103
Italie	106
Japon	112
U. R. S. S.	113
CHAPITRE V. — La Charte du travail et les comités sociaux d'établissements	117
Conclusion	129
Bibliographie	131



VU :

Montpellier, le 15 Décembre 1941.

Le président de la thèse,

E. DEMONTÈS.

Montpellier, le 5 Mars 1942.

Le Doyen,

G. MORIN.

Montpellier, 7 Mars 1942.

Le Recteur,

J. SARRAILH.

ERRATA

- Page 7. — 14^e ligne, au lieu de internationalement, lire internationalement.
- Page 13. — 4^e ligne, au lieu de en, lire ne.
- Page 21. — 7^e ligne, au lieu de provoquée, lire provoquées.
- Page 22. — 19^e ligne, au lieu de acceptées, lire acceptés.
- Page 23. — 27^e ligne, au lieu de effet règlementaires, lire effets règlementaires.
- Page 24. — 1^{re} ligne, au lieu de entra, lire entrât.
- Page 27. — 28^e ligne, au lieu de 1941, lire 1940.
- Page 29. — 19^e ligne, au lieu de déroule, lire découle.
- Page 30. — 26^e ligne, au lieu de publiquess, lire publiques.
- Page 33. — 9^e ligne, au lieu de sections, lire section.
38^e ligne, au lieu de sera examiné, lire seront examinés.
- Page 45. — 19^e ligne, au lieu de n'appellaient lire n'appelaient.
- Page 47. — 39^e ligne, au lieu de réalisation, lire résiliation.
- Page 54. — 32^e ligne, au lieu de craindre, lire connaître.
- Page 56. — 30^e ligne, au lieu de entravaient, lire entraînaient.
- Page 61. — 22^e ligne, au lieu de n'appelle, lire n'appelle.
- Page 63. — 18^e ligne, au lieu de excusivement, lire exclusivement.
- Page 66. — 21^e ligne, au lieu de foncionts, lire fonctions.
- Page 67. — 22^e ligne, au lieu de perturbatoïn, lire perturbations.
- Page 74. — 23^e ligne, au lieu de droiït, lire droit.
- Page 79. — 32^e ligne, au lieu de n'appelle, lire n'appelle.
- Page 89. — 12^e ligne, au lieu de paintes, lire plaintes.
- Page 91. — 19^e ligne, au lieu d'institution, lire institution.
- Page 92. — 33^e ligne, au lieu de comprennent, lire comprennent.
- Page 101. — 25^e ligne, au lieu de révoltee, lire révolte.
- Page 104. — 30^e ligne, au lieu de ont, lire a.
- Page 105. — 38^e ligne, au lieu de ne sont, lire ne se sont.
- Page 122. — 35^e ligne, au lieu de ctégories, lire catégories.
- Page 125. — 13^e ligne, au lieu de et, lire est.
-

